

**ACCORD SUR LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN SAFRAN**

Entre la Société SAFRAN, représentée par Monsieur Dominique-Jean CHERTIER, Directeur Général Adjoint Affaires Sociales et Institutionnelles et Madame Dominique CASTERA, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et le Groupe Spécial de Négociation composé des représentants suivants :

▪ **Délégation française :**

- pour la CFDT

Daniel RETAT  
Marc AUBRY

- pour la CFE-CGC

Stéphane GARYGA  
Gérard MARDINE  
Daniel VERDY

- pour la CFTC

Dansou GBENOVO

- pour la CGT

Pierre BARAUDON  
Claude BERNARDI

- pour la CGT-FO

Patrick MALEYRIE

▪ **Délégation Allemande :**

Heike CARLSSON (membre de IG Metall)  
Martin FREITAG (membre de IG Metall)

▪ **Délégation Anglaise :**

- pour UNITE

Paul SMART  
Ray SUTCLIFFE

▪ **Délégation Belge :**

- pour FGTB/CMB

Luis CASILLAS

- pour CNE/CSC

Arlette PURAYE

▪ **Délégation Polonaise :**

Grzegorz SZPARA

▪ **Délégation Portugaise :**

- pour SINDEL

Ana Maria COSTA

▪ **Délégation Roumaine :**

Mihai LUNGU

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

La création du Groupe SAFRAN né de la fusion entre le Groupe SNECMA et la société SAGEM, le 11 mai 2005, a conduit à un nouveau périmètre Européen et nécessite la mise en place des Institutions représentatives du personnel au niveau Européen afin d'assurer une représentation équilibrée de l'ensemble des entités.

La présence du Groupe SAFRAN dans de nombreux Etats, tant au travers du développement de ses activités que par les partenariats et coopérations que celui-ci a su développer, démontre sa vocation européenne.

Le Groupe SAFRAN est partie prenante d'un pôle européen fort dans les domaines de la propulsion, des équipements aéronautiques, des équipements de Défense et Sécurité et des télécommunications.  
Le Groupe atteste de ses ambitions européennes en favorisant, notamment, le dialogue social au niveau européen.

C'est pourquoi les représentants du personnel membres du Groupe Spécial de Négociation et la Direction de SAFRAN instaurent, par le présent accord, un Comité d'Entreprise Européen qui a vocation à représenter l'ensemble des salariés du Groupe présents dans l'Union Economique Européenne.

## CHAPITRE I - PERIMÈTRE DE L'ACCORD

Pour l'application de la directive du Conseil Européen n°94/45/CE du 22 septembre 1994, telle que transposée par la loi française du 12 novembre 1996, entrent dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen de 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'accord, figure en annexe (cf. Annexe 1).

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.

## CHAPITRE II - COMPOSITION

### Section I - Présidence

Le Président du Directoire de SAFRAN assure la Présidence du Comité d'Entreprise Européen. Il peut, en cas d'empêchement, se faire représenter par une personne dûment mandatée.

Il est assisté des personnes de son choix (notamment de membres du Directoire, des Directeurs de Branche du Groupe et du Directeur des Ressources Humaines de SAFRAN...) 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.

MA Dg LG PJ BP RN m2  
BD A DV LG CB his 2/20  
OR dk

## 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 accord, compte au moins un établissement

##### Etape 2

Et « x » membres titulaires supplémentaires 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

##### 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 12 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 ou au niveau national selon les dispositions en vigueur à la date de signature de l'accord (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 - 1.2 - 1.2.2 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 - 1.2 - 1.2.2 de la présente section.

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

#### 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.

MA Dg. AP W LG AL RM ML  
BD YJ OR CB RM 3/20

- 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 94-45/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 12 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 accord, 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 société<sup>1</sup> 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 salariés pendant 12 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 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 I du présent accord 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 de l'accord 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.

<sup>1</sup> En cas d'intégration d'une nouvelle société, le seuil de 800 salariés est apprécié pendant 12 mois consécutifs, précédant la date d'intégration dans le périmètre du CEE.

### 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 de l'accord :

A la date de signature du présent accord, le Comité d'Entreprise Européen est composé de 25 membres.

La répartition des sièges entre les pays Européens est indiqué en annexe 2.

## Article 2 - Règles de désignation des membres titulaires :

### 1.1 - 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.

### 1.2 - Modalités de Désignation des membres

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

**1.2.2** - 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 telles que définies au présent accord (cf. annexe 3)

Pour la première mandature, il sera pris en compte les résultats des élections professionnelles, à la date du 31 décembre 2007.

Pour les mandatures suivantes, il sera pris en compte les résultats des élections professionnelles à la date du 31 décembre de l'année précédant l'expiration des mandats.

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

**1.2.3** - Pour ce qui concerne les autres délégations Européennes, les candidatures présentées par les organisations syndicales seront, si possible, privilégiées, sous réserve de la loi locale applicable.

**1.2.4** - 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 leur sont également adressés.

### CHAPITRE III - DUREE DU MANDAT

La durée du mandat est de quatre ans.

Les parties signataires conviennent que la désignation des membres du Comité d'Entreprise Européen doivent intervenir dans les trois mois suivant la conclusion du présent accord.

La durée du premier mandat prend effet à compter du premier jour du quatrième mois civil suivant la conclusion du présent accord.

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, prendra fin à l'échéance de la mandature en cours.

### CHAPITRE IV - PROTECTION EN COURS DE MANDATURE

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

### CHAPITRE V – ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Le Comité d'Entreprise Européen est une instance européenne d'information et de consultation. Par consultation il convient d'entendre la réflexion, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les membres du Comité d'Entreprise Européen.

Le Comité d'Entreprise Européen ne se substitue pas aux instances représentatives de chacune des sociétés du Groupe ayant leur champ de compétences respectif. Il ne constitue pas une instance de négociation et/ou de consultation au sens des dispositions législatives et réglementaires françaises en vigueur. Les échanges relatifs à un dossier trans-national sont aussi exclusifs d'une même démarche devant le Comité de Groupe.

Le Comité d'Entreprise Européen peut émettre ses observations ou motions lors des réunions plénières. Ces observations ou motions représentent la synthèse de l'opinion du Comité d'Entreprise Européen sur les informations qui lui ont été communiquées. Elles peuvent prendre la forme d'un avis consultatif de l'institution, au sens de la consultation prévue au premier alinéa du présent article, issu d'un vote à la majorité des membres présents, organisé en réunion. Le Comité d'Entreprise Européen reçoit une réponse motivée de la Direction à ces observations ou motions dans les meilleurs délais.

Le Comité d'Entreprise Européen reçoit, les informations trans-nationales, 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 accord et situées dans deux Etats différents ;

**et**

- ♦ portent sur les questions de niveau européen dans le domaine économique, financier et social qui, par leur caractère global et trans-national, 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 accord et situées chacune dans un Etat différent.

Les réunions portent sur les questions trans-nationales 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 et notamment à l'égalité des chances. Cette liste n'est pas limitative.

Ces attributions sont exercées au travers de réunions plénières ordinaires ou exceptionnelles telles que précisées ci-après.

## **CHAPITRE VI - REUNIONS PLENIERES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN**

### **Section I - Réunion Plénière Ordinaire**

Conformément aux dispositions de l'article L 2343-3 du code du travail, le Comité d'Entreprise Européen se réunit, en session plénière ordinaire, d'une journée, une 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.

### **Section II - Réunion Plénière Exceptionnelle**

Les circonstances exceptionnelles sont réunies

- lorsqu'un événement trans-national de niveau Européen a des conséquences affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de licenciements collectifs
- lorsqu'un événement trans-national de niveau Européen 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 trans-national, l'événement qui répond aux critères défini au Chapitre V.

De telles circonstances exceptionnelles sont caractérisées lorsqu'elles :

- concerneront plus de 5% du chiffre d'affaires consolidé du Groupe de l'année antérieure

ou

- 1000 salariés du Groupe au total répartis dans au moins deux États concernés compris dans le périmètre de l'instance.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Dg, CB, and others, along with the number 7/20.]*

Lorsque ces critères sont réunis, le bureau pourra demander, conformément aux dispositions de l'article L 2343-4 du code du travail, l'organisation d'une réunion plénière exceptionnelle au plus près de l'événement. En cas de refus de la tenue d'une telle réunion, la Direction devra justifier cette décision.

La Direction doit informer le Comité d'Entreprise Européen lorsqu'elle a connaissance de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, dans les conditions prévues ci-dessus.

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

### Section III - Informations spécifiques du bureau

Le bureau du Comité d'Entreprise Européen pourra demander et recevoir des informations, en cas de circonstances affectant de façon significative les intérêts des salariés mais qui ne remplissent pas les critères des circonstances exceptionnelles cités ci-dessus.

### Section IV - Réunion de coordination interne du Comité d'Entreprise Européen

Afin de permettre aux membres titulaires 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 dans un pays Européen de leur choix, compris dans le périmètre de l'accord.

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 1<sup>er</sup> 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.

L'ordre du jour est arrêté par le Président, ou son représentant, et le secrétaire. 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 et par l'intermédiaire du secrétaire du Comité, une liste de questions dans les jours qui précèdent les réunions plénières. Une réponse motivée est apportée en réunion plénière ou au plus tard dans le mois qui suit la réunion.



## Section II - Le Bureau du Comité

Au cours de la première réunion plénière qui suit la mise en place d'une nouvelle mandature, est constitué le bureau du Comité d'Entreprise Européen.

Le bureau se compose du secrétaire, de deux 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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, trois doivent être issus de sociétés européennes autres que la France.

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 nouvelle élection pour pourvoir le siège pour la durée du mandat restant à courir.

## Section III- Le Procès-verbal

Le projet de procès-verbal de chaque réunion plénière est établi (en français et en anglais) sous la responsabilité du secrétaire qui le soumet, dans les trois mois qui suivent la réunion, au Président ou à son représentant pour observations et corrections éventuelles.

Ce projet de procès-verbal est diffusé à l'ensemble des membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise Européen pour observations et corrections éventuelles.

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

Le procès-verbal 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 accord.

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

## CHAPITRE VIII - MOYENS

### Section I- Réunion préparatoire et réunion de synthèse

La veille de chaque réunion plénière (ordinaire ou extraordinaire), les membres titulaires peuvent se réunir pour une réunion préparatoire.

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 D.R.H, à participer à la réunion préparatoire précédant l'examen d'un dossier particulier.

Afin d'assurer aux suppléants le même niveau d'information que les titulaires, les suppléants pourront assister à la réunion préparatoire préalable à la réunion plénière ordinaire annuelle.

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

La durée globale de la réunion préparatoire et de la réunion de synthèse ne pourra excéder une journée.

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

Les frais d'organisation des réunions plénières, les frais d'interprétariat, ainsi que les frais de traduction des documents institutionnels remis par la Direction (y compris le P.V), sont à la charge de SAFRAN.

Un budget annuel de fonctionnement d'un montant de 25 000 Euros est alloué au Comité d'Entreprise Européen.

Ce budget couvre les frais d'assistance éventuelle du Comité d'Entreprise Européen telle que définie à la section III ci-dessous, les frais de documentations, les frais d'interprétariat et de traduction pour les réunions préparatoires, les frais de secrétariat éventuels, ....

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).

Chaque année, le bureau du Comité d'Entreprise Européen établira un bilan financier qu'il présentera à la Direction pour examen.

Le secrétaire, les secrétaires adjoints, le trésorier et le trésorier adjoint pourront, à leur demande, bénéficier, à proximité de leur lieu de travail, d'une dotation initiale d'un fax, d'un accès à une ligne téléphonique Internationale leur permettant de passer des communications en Europe, ainsi qu'un ordinateur portable avec accès Internet.

Une boîte postale sera ouverte par le secrétaire du bureau au nom 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

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 cette assistance sont imputés sur le budget annuel de fonctionnement tel que défini à la section II ci-dessus.

## 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 titulaires 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.

*(Handwritten signatures and initials)*  
RD, Dg., UG, Pn, Lcg, bb, ML, etc.

Si une difficulté apparaissait, le Directeur des Ressources Humaines de SAFRAN pourra être saisi afin de traiter le dossier.

Un budget « déplacements » de 8.000 Euros 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).

Les déplacements dans les sociétés incluses dans le périmètre de l'instance nécessitent de la part des membres du Bureau de prévenir préalablement, dans un délai minimal d'une semaine, le service du personnel de la société concernée ainsi que celui de leur société d'appartenance.

## Section V - Crédits d'Heures

Le secrétaire bénéficie d'un crédit de 11 jours par an.

Les secrétaires adjoints, le trésorier et le trésorier adjoint disposent chacun d'un crédit de 6 jours par an.

Les membres titulaires disposent chacun d'un crédit d'une journée par an.

Le temps de route pour les déplacements au titre des activités du Comité d'Entreprise Européen (réunions plénières ou préparatoires du comité, réunion de coordination interne 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. 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 VI - Journée « Connaissance du Groupe »

Afin de permettre une meilleure connaissance du Groupe, de ses différentes branches et de ses métiers, une journée « Connaissance du Groupe », organisée par la Direction de SAFRAN, a lieu, pour les membres titulaires et suppléants, préalablement (si possible) à la première réunion du Comité d'Entreprise Européen, et à l'occasion de chaque renouvellement de l'instance.

Au cours de cette journée « Connaissance du Groupe » les grandes orientations de la politique du Groupe sont présentées aux membres du Comité d'Entreprise Européen.

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

## Section VII - Formations

### Article 1 - Initiation Linguistique

Afin de faciliter les échanges et la compréhension en cours de réunion, les membres titulaires 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, au cours du premier mandat.

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

## Article - 2 Formation économique

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 un jour par membre. Elle se déroulera lors de la prise du mandat et à l'occasion du renouvellement de l'instance.

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

## CHAPITRE IX - CONFIDENTIALITÉ

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 – DISSOLUTION DU GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION

A compter de la désignation des membres du Comité d'Entreprise Européen, le Groupe Spécial de Négociation signataire du présent accord est dissout. Le Comité d'Entreprise Européen, en tant qu'institution, se substitue à l'avenir au Groupe Spécial de Négociation pour toute révision ou dénonciation du présent accord.

## CHAPITRE XI - DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu entre le(s) représentant(s) de la société dominante du Groupe et le GSN à la majorité de ses membres pour une durée indéterminée.

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.

Pour la France, les coordinateurs syndicaux groupe sont compétents pour procéder à cette autorisation.

MA Dg. DV PA BB bh m2  
BD YF DR CB te m2  
12/20



Fait à Paris, le 4 juillet 2008

**POUR SAFRAN**

\_\_\_\_\_  
Dominique-Jean CHERTIER  
Directeur Général Adjoint  
Affaires Sociales et Institutionnelles

  
Dominique CASTERA  
Directeur des Ressources Humaines

Et le Groupe Spécial de Négociation, représenté par :

▪ **Délégation française :**

- pour la CFDT

Daniel RETAT  
Marc AUBRY

- pour la CFE-CGC

Stéphane GARYGA  
Gérard MARDINE  
Daniel VERDY

pour la CFTC

Dansou GBENOUVO

- pour la CGT

Pierre BARAUDON  
Claude BERNARDI

- pour la CGT-FO

Patrick MALEYRIE

▪ **Délégation Allemande:**

Heike CARLSSON (membre de IG Metall)  
Martin FREITAG (membre de IG Metall)

▪ **Délégation Anglaise:**

- pour UNITE

Paul SMART  
Ray SUTCLIFFE

▪ **Délégation Belge:**

- pour FGTB/CMB

Luis CASILLAS

- pour CNE/CSC

Arlette PURAYE

▪ **Délégation Polonaise :**

Grzegorz SZPARA

▪ **Délégation Portugaise :**

- pour SINDEL

Ana Maria COSTA

▪ **Délégation Roumaine :**

Mihai LUNGU

• Pour la Fédération Européenne de l'Industrie FETI

## ANNEXE I

### PERIMETRE DES SOCIETES DU GROUPE, A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD

#### France

- Safran
- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- CGTM
- Hispano-Suiza
- Labinal
- Messier Services
- Messier-Bugatti
- Messier-Dowty
- Microturbo
- Orga France
- Safran Conseil
- Safran Informatique
- Sagem Télécommunications
- Sagem Mobiles
- Sagem Défense Sécurité
- Sagem Sécurité
- Sagem Xélios
- SLCA
- SMA
- Snecma
- Snecma Propulsion Solide
- Snecma Services
- Sofrance
- Technofan
- Teuchos
- Teuchos Ingénierie
- Turbomeca

#### Allemagne

- Labinal GMBH
- Sagem Mobiles Germany Gmbh
- Turbomeca Gmbh
- Sagem Navigation Gmbh
- Sagem Orga Gmbh
- Teuchos Gmbh

#### Belgique

- Snecma Services Brussels
- Techspace Aero

#### Bulgarie

- Sagem Mobiles Bulgaria

#### Espagne

- Teuchos Espagne
- Sagem Mobiles Iberica

#### Finlande

- Robonic Ltd

#### Hongrie

- Sagem Mobiles Hungry

#### Italie

- Sagem Mobiles Italia

#### Pays-Bas

- Sagem Mobiles Benelux

#### Pologne

- Sagem Mobiles Poland
- Hispano-Suiza Polska

#### Portugal

- Globe Motors
- Orgacard Portugal Cartoes e Sisemas Inteligentes

#### République Tchèque

- Sagem Mobiles Cz sro

#### Roumanie

- Sagem Orga SRL
- Sagem Mobiles

#### Royaume-Uni

- Cinch connectors Ltd
- Aircelle UK Ltd
- Labinal Engineering Ltd
- Messier-Dowty Ltd
- Messier Services Ltd
- Turbomeca UK
- Sagem Mobiles UK
- Sagem Orga
- Sagem Sécurité

## ANNEXE II

### COMPOSITION DU CEE A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD

Illustration de la composition du CEE SAFRAN, à la date de signature de l'accord, sur la base des effectifs du Groupe au **31 Mars 2008**.

Pays	Effectifs SAFRAN	Proportion	Arr. (%)	Etape 1: 1 membre titulaire par pays représenté	Etape 2: 1 membre titulaire sup. proportion effectifs	Etape 3: 1 membre titulaire sup. selon règles spécifiques	Total
France	36 686	0,873809	87,4%	1	6	2	9
Royaume-Uni	2 201	0,052425	5,2%	1	0	1	2
Belgique	1 663	0,039610	4,0%	1	0	1	2
Allemagne	919	0,021889	2,2%	1	0	1	2
Pologne	332	0,007908	0,8%	1	0	0	1
Portugal	105	0,002501	0,3%	1	0	0	1
Espagne	43	0,001024	0,1%	1	0	0	1
Italie	12	0,000286	0,0%	1	0	0	1
Finlande	9	0,000214	0,0%	1	0	0	1
Roumanie	5	0,000119	0,0%	1	0	0	1
Pays Bas	5	0,000119	0,0%	1	0	0	1
République Tchèque	2	0,000048	0,0%	1	0	0	1
Bulgarie	1	0,000024	0,0%	1	0	0	1
Hongrie	1	0,000024	0,0%	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>41 984</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>25</b>

*MA Dg. PM BP de An m L*  
*BD YD DV CB DR AS*





- 2<sup>ème</sup> collège

	Titulaires	Suppléants	Total	Ratio	Répartition des sièges	Sièges	Plus fort reste	Total
CFDT	44	46	90	29,70%	0,89		1	1
CFE - CGC	26	27	53	17,49%	0,52		1	1
CFTC	3	3	6	1,98%	0,06			0
CGT	51	50	101	33,33%	1,00	1		1
CGT - FO	21	20	41	13,53%	0,41			0
SUD 27	3	2	5	1,65%	0,05			0
SUD 33	3	3	6	1,98%	0,06			0
SCT	0	1	1	0,33%	0			
	151	152	303	100%	3	1	2	3

- 3<sup>ème</sup> collège :

	Titulaires	Suppléants	Total	Ratio	Répartition des sièges	Sièges	Plus fort reste
CFDT	15	10	25	13,81%	0,28		
CFE - CGC	72	76	148	81,77%	1,64	1	1
CFTC	2	2	4	2,21%	0,04		
CGT	2	2	4	2,21%	0,04		
CGT - FO	0	0	0	0,00%	0,00		
SUD 27	0	0	0	0,00%	0,00		
SUD 33	0	0	0	0,00%	0,00		
	91	90	181	100%	2	1	1

- Synthèse

	1 <sup>er</sup> collège	2 <sup>ème</sup> collège	3 <sup>ème</sup> collège	TOTAL
CFDT	1	1		2
CFE - CGC		1	2	3
CFTC				0
CGT	1	1		2
CGT - FO				0
SUD 27				0
SUD 33				0
SCT				0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

**II – Répartition des sièges supplémentaires attribués au titre de l'étape 3 (cf. Chap.II- section II, art. 1er –1.1)**

Rappel du principe : un siège supplémentaire est attribué par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France ou au niveau national selon les dispositions en vigueur à la date de signature de l'accord (articles L 2121-1 et L 2122-1 du code du travail), qui n'aurait pas obtenu de siège en application des dispositions décrites au Chapitre II- section II- article 2 – 1.2 – 1.2.2.

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 le obtenu le plus grand nombre d'élus sur la base des résultats des élections professionnelles tels que définis au chapitre II, section II, article 2 – 1.2 – 1.2.2.

Ainsi sur la base des résultats des élections professionnelles au 31 décembre 2007, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale FO et un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale CFTC qui remplissent respectivement les critères définis ci-dessus.

	TOTAL DES SIEGES TITULAIRES	TOTAL DES SIEGES SUPPLÉANTS	TOTAL DES SIEGES TITULAIRES - SUPPLÉANTS	POUCENTAGE CORRESPONDANT TITULAIRES - SUPPLÉANTS
CFE - CGC	98,00	104,00	202,00	27,82%
CGT	99,00	97,00	196,00	27,00%
CFDT	89,00	86,00	175,00	24,10%
CGT - FO	39,00	37,00	76,00	10,47%
CFTC	6,00	6,00	12,00	1,65%
SUD 33	4,00	4,00	8,00	1,10%
SUD 27	3,00	2,00	5,00	0,69%
STC	0,00	1,00	1,00	0,14%
Sans appartenance	27,00	24,00	51,00	7,02%
	365,00	361,00	726,00	100%

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Dg. Yg', 'AF', 'LF', 'pk', 'An', 'mz', 'BD', 'DV', 'FM', 'BP', 'm', 'mz', '19/20'.

**ANNEXE IV**

Version de l'accord en Anglais

Version de l'accord en Allemand

MA Bg LY PN M de Bk m L  
BD DR CB PZ RL

