

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Entre :

la Société SEXTANT Avionique, dont le Siège Social est situé 5/7 rue Jeanne Bracomnier - Parc tertiaire de Meudon - Immeuble le Galilée - 92366 Meudon-la-Forêt Cedex, représentée par Monsieur Max MATTA, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et

les organisations syndicales signataires

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

**PREAMBULE**

Les parties rappellent l'importance qu'elles accordent au dialogue comme moyen privilégié de gestion des nécessaires évolutions comme des éventuels conflits.

Dans cette optique, les parties ont la volonté d'exprimer, par cet accord, leur attachement à la mise en oeuvre d'une véritable politique contractuelle et, par corollaire, à la reconnaissance des institutions représentatives du personnel et des Syndicats dans l'Entreprise.

Par suite, il est considéré que l'exercice normal d'un mandat représentatif ou électif participe au bon fonctionnement de l'entreprise et à son développement.

Dans toute la mesure du possible, les parties s'efforceront réciproquement d'éviter que l'exercice de mandats ne conduise à couper l'intéressé de son milieu professionnel, rendant par là moins pertinente sa représentation du personnel et plus difficile sa réinsertion professionnelle. Pour ce faire, les organisations syndicales s'engagent, si possible, à limiter au maximum le cumul de mandats, la Direction de son côté examinera, dans la mesure du possible, les exceptionnels aménagements d'horaire nécessaires à rendre compatible l'exercice d'un mandat et le maintien d'un niveau de compétence professionnelle.

C'est dans cet esprit que les parties ont rédigé le présent accord dont les dispositions sont destinées à permettre, par l'octroi de moyens supplémentaires à ceux prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur :

- de développer une politique contractuelle,
- de faciliter l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, avec le souci de concilier cet exercice avec le bon fonctionnement de la société,
- de réaffirmer le principe selon lequel il ne doit être fait aucune discrimination à l'égard d'un représentant du personnel dans le déroulement de sa carrière du fait de son mandat et de ses activités de représentation du personnel élu ou désigné, ce mandat et ces activités s'exerçant dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.
- de réaffirmer le principe selon lequel il appartient à chaque représentant syndical ou du personnel de maintenir son niveau de compétence professionnelle par une pratique réelle et significative de son métier. La Direction y apportera son concours actif.

en  
cw

.../...

op

**CHAPITRE I DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX**

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L 412-12 du Code du Travail, dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Aux termes de l'article L 412-20 du Code du Travail, il dispose d'un crédit de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise lui est applicable.

Sa mission est distincte de celle des délégués syndicaux d'établissement. Il est le représentant habilité aux relations avec la Direction Générale et vice versa.

**Article 1. Désignation**

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical central.

Il pourra être suppléé, en cas d'impossibilité pour ce dernier d'exercer momentanément ses fonctions, par un délégué suppléant qui devra avoir été désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

**Article 2. Crédit d'heures**

Il viendra s'ajouter au crédit légal dont dispose le délégué syndical central titulaire, un crédit supplémentaire de 30 heures maximum par mois, qui comprend le temps passé en déplacement (soit 50 heures maximum au total).

Il pourra être utilisé par le délégué syndical central suppléant. Les absences ne devront alors pas être simultanées. Elles devront faire l'objet d'une information immédiate de l'établissement d'affectation du Délégué Syndical Central titulaire. Le Délégué Syndical Central titulaire est responsable de l'utilisation de ce crédit.



Le temps passé en réunions organisées par la direction est payé comme temps de travail, il ne s'impute pas sur le crédit d'heures, de même que le temps passé en déplacement pour ce même motif.

Ce crédit est utilisable dans le respect des règles applicables pour l'utilisation de l'ensemble des crédits d'heures en vigueur dans l'établissement de travail de l'intéressé (bon de délégation, information préalable, ordre de mission...).

**Article 3. Déplacements**

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical central peut, durant ses heures de délégation, se déplacer et circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail.

Pour chaque déplacement dans un autre établissement que celui auquel il est affecté, il devra au préalable informer la Direction d'Etablissement du lieu où il se rend, au moins 48 heures, à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et respecter les règles en vigueur au sein dudit établissement.

C.M.  

.../...



En cas de réunion provoquée par la Direction et nécessitant un déplacement il bénéficiera de la prise en charge de ses frais, après établissement d'un ordre de mission visé par la Direction de l'établissement d'affectation et ce dans le cadre des mesures d'indemnisation prévues pour l'ensemble du personnel.

Il bénéficiera de plus de la possibilité de cinq ordres de mission par année civile. On entend par ordre de mission, la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement le cas échéant, pour un déplacement d'une journée pour se rendre dans un autre établissement SEXTANT ou à son syndicat, dans le cadre des barèmes prévus pour l'ensemble du personnel.

#### **Article 4. Local syndical central**

Il sera proposé à chaque Délégué Syndical Central soit, la mise à disposition d'un bureau au sein de son établissement d'affectation, soit l'aménagement du local syndical de son organisation à l'établissement de Vélizy auquel il aura accès.

Ce bureau sera équipé d'un téléphone avec répondeur plus minitel et d'une machine à écrire. L'utilisation du minitel est réservée à un usage normal (annuaire, horaires moyens de transport...).

Dans la mesure du possible, une salle de réunion sera mise à disposition sur demande formulée suffisamment à l'avance au sein d'un des établissements de la région parisienne pour permettre la tenue de réunions centrales se rapportant à l'entreprise.

Un crédit fournitures de bureau de 5 000 Francs par an est accordé par organisation syndicale représentative, il sera revalorisé sur la base du taux d'augmentation générale résultant de la politique contractuelle. A titre exceptionnel, le reliquat non utilisé pour l'année 1991 pourra l'être sur 1992.

#### **Article 5. Information**

Les Délégués Syndicaux Centraux sont destinataires :



- de la revue de presse hebdomadaire réalisée par la Société,
- des carnets de bord,
- de trajectoire,
- des infos DRH,
- des accords d'entreprise.

### **CHAPITRE II INTER ETABLISSEMENTS**

#### **Article 1. Inter-établissements**

Afin de permettre des rencontres inter-établissements, il est accordé à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise la possibilité d'organiser une rencontre inter-établissements d'une durée d'une journée, par semestre.

La délégation de chaque établissement est fixée à deux personnes. Il pourra être dérogé à cette répartition sur demande expresse. Le nombre maximum est fixé à seize personnes au total.

CR   
aw 

.../...

op

Les intéressés ne subiront pas de perte de rémunération. Les frais de déplacements inhérents seront pris en charge par la société sur ordre de mission visé par la Direction d'Etablissement d'affectation et dans le cadre des règles en vigueur pour l'ensemble du personnel.

## Article 2. Inter-établissement supplémentaire

A titre tout à fait exceptionnel, dans le cas où les circonstances l'exigeraient, il pourra être demandé à la Direction la tenue d'inter-établissements supplémentaires.

## Article 3. Négociation

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L.132-27 du code du travail (salaires, durée effective et organisation du temps de travail) il est accordé en plus du crédit global annuel de préparation de 15 heures (L.412-20), la possibilité d'organiser une réunion inter-établissements selon les modalités de l'article 1.

## CHAPITRE III AFFICHAGE - PUBLICATION

### Article unique

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L.412-8 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'établissement.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis, simultanément à l'affichage, à la Direction d'établissement.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

## CHAPITRE IV EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS OU DESIGNES

Conformément aux dispositions des articles L 412-1 et L 412-2, il est rappelé que l'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Par suite les parties réaffirment le principe selon lequel il ne doit être fait aucune discrimination à l'égard d'un représentant du personnel dans le déroulement de sa carrière du fait de son mandat, de ses activités de représentation du personnel élu ou désigné ainsi que des mandats exercés au sein des organismes paritaires tels que Assedic, CPAM, CAF..., ces mandats et ces activités s'exerçant dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

### Article 1. Evolution de carrière des titulaires de mandats dont le volume est égal ou inférieur à la moitié de la durée du temps mensuel de travail affiché

L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles des représentants du personnel, dont la situation est visée au présent article, se déroulera selon les procédures habituelles applicables à l'ensemble du personnel, avec une attention particulière compte tenu des mandats. Les représentants du personnel concernés ne peuvent en conséquence être exclus desdites procédures.

A leur demande, s'ils l'estiment indispensable, un entretien avec leur hiérarchie pourra avoir lieu.

CR



.../...



**Article 2.** Evolution de carrière des titulaires de mandats dont le volume est supérieur à la moitié de la durée du temps mensuel de travail affiché

Les dispositions prévues à l'article 1 du présent chapitre leur sont applicables, avec de surcroît, pour l'examen de leur situation professionnelle à l'issue des mandats (ou tous les 2 ans) un entretien avec le Directeur d'établissement dont il relève, sous réserve d'en formuler la demande.

Ils bénéficieront, en plus des augmentations générales éventuellement applicables, d'un pourcentage d'augmentation individuelle de salaire égal au minimum au quart du pourcentage moyen d'augmentations individuelles des personnels de même catégorie coefficient et secteur d'activité.

Lors de la cessation de l'exercice de mandat, un bilan professionnel pourra être réalisé à leur demande. Par suite, il sera mené les actions de formation nécessaires, de façon à aider à la reprise à temps complet de leur activité professionnelle, par une remise à niveau.

**CHAPITRE V DISPOSITIONS COMMUNES**

**Article 1.** Combinaison des dispositions de l'accord avec celles des textes légaux, réglementaires et conventionnels

L'ensemble des dispositions du présent accord est à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des textes légaux, réglementaires, conventionnels, contractuels actuels ou futurs.

Le présent accord ne peut en aucun cas être moins favorable que les dispositions légales ou conventionnelles applicables en la matière.

**Article 2.** Bilan interprétation

Les parties signataires conviennent de faire un bilan de l'application du présent accord à l'issue d'une période de 2 ans à compter de la date de sa signature.

Entre temps, il pourra être tenu le cas échéant une réunion d'interprétation des dispositions qui soulèveraient des difficultés d'interprétation.

**Article 3.** Date d'application

Le présent accord prend effet à la date de signature. Pour les mesures présentant un caractère annuel et pour la première année, il sera appliqué un prorata temporis.

CR 25  
w H

.../...  
OP

**Article 4. Dépôt**

Le présent accord est établi en cinq exemplaires originaux (et sept copies) pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- cinq exemplaires signés destinés à la DDTE,
- un exemplaire signé destiné au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à Meudon, le 31/01 1992 en 5 exemplaires.

Pour la Direction de SEXTANT Avionique,  
Le Directeur des Ressources Humaines  
Monsieur Max MATTA



Pour la CFDT,  
Monsieur Guy HETRU

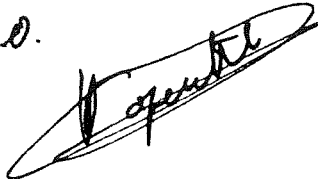
Pour la CFE / CGC  
Monsieur Gilles DIET



Pour la CFTC,  
Monsieur Patrick COURBIS

Pour la C.G.T  
Monsieur René CAILLAUD

P.O.



Pour la CGT / Force Ouvrière  
Monsieur Daniel VIVAT

