

Accord Groupe relatif au contrat de génération de SAFRAN

49
#67 g

177

PS

DB



JCP

PB 1

AR

14

FS

SOMMAIRE

Préambule

- Titre 1 :** Mise en œuvre et champ d'application de l'accord
- Titre 2 :** Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi
- Titre 3 :** Engagements en faveur de la coopération intergénérationnelle et de la transmission des savoirs et des compétences
- Titre 4 :** Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés
- Titre 5 :** Promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement
- Titre 6 :** Dispositions finales

Annexe I : Périmètre de l'accord

Annexe II : Indicateurs de suivi

Annexe III : Exemples sur le dispositif TPA

Annexe IV : Diagnostic de sortie à partir du diagnostic d'entrée 2012-2015

yg
174
TR
y

DB
PB
PS
2 JLR
AF
FA

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par Monsieur Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Monsieur Francis BAENY, Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
M. GAUCCIER Luc
M. Jean AUBRY
M.
M.

- Pour la CFE-CGC
M. Gérard MARDINE
M. Stéphane GARYGA
M.
M.

- Pour la CGT
M. Besson Patrick
M. HUBERT PAIS
M. PICHARD Sébastien
M.

- Pour la CGT-FO
M. Daniel BARBEROT
M. Réjé FRIBOURG
M. Julien LE PAPE
M.

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, les partenaires sociaux de Safran ont signé, pour une durée déterminée de trois ans, un accord relatif au contrat de génération le 17 septembre 2013.

A partir du bilan du précédent accord, des nouvelles négociations se sont tenues entre avril et juillet 2016 pour aboutir à la conclusion du présent accord qui s'appliquera sur les trois prochaines années.

Le présent accord de Groupe traite des mesures concrètes concernant :

- l'intégration des jeunes par la formation : à ce titre, le présent accord retranscrit les engagements pris dans l'accord européen de Safran en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes signé le 28 mars 2013 ;
- la coopération intergénérationnelle et la transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe : reconnue et assumée, elle représente un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements au sein de Safran ;
- le recrutement, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail des salariés âgés : le présent accord comprend des mesures et engagements qui visent à permettre aux salariés âgés d'aborder dans les meilleures conditions leurs dernières années d'activité.

Ces enjeux demeurent primordiaux au regard des métiers existants dans le Groupe et de sa politique de l'emploi.

Les parties signataires souhaitent également réaffirmer, grâce à cet accord, leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment par :

- la lutte contre les discriminations liées à l'âge ;
- la promotion de la mixité au sein des équipes ;
- les actions en faveur de l'insertion professionnelle de personnes parfois éloignées de l'emploi ;
- les actions en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A travers les indicateurs associés au présent accord, les objectifs, tant quantitatifs que qualitatifs feront l'objet d'un suivi.

LG
FR
US

MA
Accord Groupe relatif au contrat de génération de Safran

PS


DS


PB 4
RE
JUR
FD

Titre 1 : Mise en œuvre et champ d'application de l'accord

Article 1.1 : Mise en œuvre

Le présent accord de Groupe est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 5121-10 et suivants du Code du travail et de leur décret d'application.

Il entre en vigueur, dans toutes ses dispositions, à l'issue des délais prévus par l'article L.2232-12 du Code du travail, pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1.2 du présent accord.

Il complète, sans les remettre en cause, les mesures spécifiques d'ores et déjà existantes dans plusieurs sociétés du Groupe sur ce sujet. Lorsque les accords interprofessionnels, de branche, d'entreprise et d'établissement ou les usages portent sur des dispositifs de même nature que ceux mis en place par le présent accord, les dispositions les plus favorables s'appliquent sans cumul possible.

Article 1.2 : Périmètre de l'accord

Le présent accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'Article L. 233-16 du Code de Commerce.

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

Article 1.3 : Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1.2

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'article 1.2 du présent accord.

Article 1.3.1 : Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1.2 est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord de Groupe formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera l'entrée de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Article 1.3.2 : Conditions de sortie du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1.2 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent accord de Groupe dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

Le Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la DIRECCTE.

Handwritten initials: YG, MA, PS, H, H

Handwritten initials: PS

Handwritten initials: DB, JCR, PB 6, RF, RF, RF

Titre 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Les parties réaffirment leur volonté de poursuivre des actions en faveur de l'emploi, l'intégration, la formation et l'insertion des jeunes au sein des sociétés du Groupe en France.

Pour l'application du présent accord, les parties conviennent que le terme « jeune » désigne toute personne de moins de 30 ans. Ces personnes représentaient, au 31 décembre 2015, 13,4 % de l'effectif du Groupe en France.

Article 2.1 : Objectifs chiffrés du Groupe pour le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

Safran entend poursuivre le déploiement des moyens destinés à acquérir, conserver et transmettre les compétences nécessaires à l'accompagnement de son évolution et au renouvellement de son effectif. Le recrutement des jeunes est un des leviers qui permet au Groupe de faire face à ses enjeux de développement.

En 2015, les salariés de moins de 30 ans ont représenté plus de 40% des recrutements du Groupe en France.

Dans ce contexte, les parties conviennent de fixer comme objectif de recruter au moins 40 % de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée¹ parmi le nombre total des recrutements du Groupe en France, pendant la durée de l'accord et sur l'ensemble des niveaux de qualification.

Safran réaffirme sa volonté d'accueillir des jeunes en alternance et en stage pour leur permettre de se former à un métier. Cette démarche se fait dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques, afin de favoriser la réussite de leur insertion professionnelle.

En cas de changement important du périmètre du Groupe tel que défini par l'article 2 de l'accord sur le comité de Groupe SAFRAN (« Il est entendu par modification significative du périmètre du Groupe toute évolution d'effectifs de plus de 10% sur le périmètre France du Groupe »), les conséquences sur l'objectif de recrutement défini ci-dessus seront examinées dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 6.1 du présent accord.

Ces objectifs sont mesurés annuellement à l'aide des indicateurs suivants:

- Pourcentage de salariés âgés de moins de 30 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutements en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe ;
- Pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutements en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe.
- Pourcentage de personnes de moins de 30 ans recrutées à l'issue de leur formation (en alternance ou en stage) au sein de Safran / recrutements de salariés de moins de 30 ans réalisés en CDD et CDI au 31 décembre.

¹ Pour cet objectif, il est convenu que le recrutement s'entend de toute embauche en contrat à durée indéterminée. Par conséquent, sont notamment exclus du pourcentage considéré les contrats à durée déterminée, le recours à l'intérim et les contrats particuliers (alternance, stages, CIFRE et DRT).

Article 2.2 : Modalités d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans le Groupe

Safran souhaite par le présent accord, renforcer et développer sa politique d'accueil et d'insertion professionnelle de ses nouveaux collaborateurs, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs préexistants.

Article 2.2.1 : Conditions matérielles de l'accueil

Safran souhaite accompagner la prise de fonction du nouvel embauché dans son environnement local. Les conditions matérielles d'accueil seront anticipées par la société pour permettre au nouvel embauché de travailler dans les meilleures conditions dès son arrivée.

Article 2.2.2 : Parcours d'accueil

Les nouveaux embauchés bénéficient de dispositifs d'intégration mis en œuvre, d'une part, par les sociétés d'accueil et, d'autre part, par le processus d'accueil Groupe, lorsque celui est déployé dans la société concernée.

Relevant d'une démarche Groupe, le processus d'accueil permet de créer du lien entre Safran et le nouvel arrivant, via le partage d'informations et de documents pratiques avant son arrivée au sein de Safran. Actuellement mis en œuvre dans certaines sociétés du Groupe, ce processus d'intégration a vocation à être étendu à l'ensemble des entités.

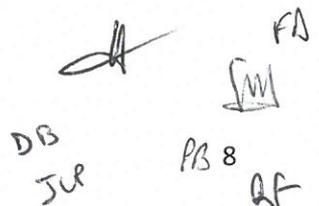
Relevant de chaque société du Groupe, l'intégration peut notamment s'opérer à travers :

- un point d'accueil d'une demi-journée : à cette occasion, sont abordées les formalités administratives, la présentation de l'entreprise et les consignes en matière de sûreté industrielle. L'accueil est souvent complété par un déjeuner ou un café de bienvenue ;
- une journée d'intégration incluant une visite de site avec présentation des principaux produits de la société ;
- un parcours de formations / sensibilisations (découverte des produits/procédés de fabrication, sécurité, qualité, white-belt...).

Dès son arrivée, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent, il sera plus spécifiquement présenté au jeune entrant un salarié référent. Ce salarié référent sera chargé d'accueillir et accompagner le nouvel embauché, notamment pour répondre à ses questions d'ordre pratique et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement. Le salarié référent, sur la base du volontariat, avec la validation de sa hiérarchie, exercera sa mission sur son temps de travail. Le salarié référent pourra se distinguer du tuteur.



Accord Groupe relatif au contrat de génération de Safran



DB
JUP
PB 8
AF

Article 2.3 : Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un entretien de suivi se tient au terme de la période d'essai entre le salarié, le responsable hiérarchique et, le cas échéant, le référent. Ce dernier peut ainsi participer, lors de cet entretien, aux échanges relatifs à l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Cet entretien a pour objectif de faire le point sur l'intégration du nouvel embauché dans son poste, quant à la réalisation de ses missions, dans son environnement de travail et plus largement au sein de la société et du Groupe.

Article 2.4 : Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et accueil des étudiants chercheurs

Un diplôme, une qualification ou une certification reconnue, favorisent l'insertion des jeunes dans le monde du travail. A cet effet, les parties souhaitent renforcer l'accueil de jeunes en formation dans le Groupe en France.

Les parties conviennent de :

- maintenir l'intégration d'alternants à un haut niveau ;
- s'assurer de la capacité de chaque société d'accueillir des stages ;
- poursuivre l'accueil des étudiants chercheurs.

Article 2.4.1 : Développement des dispositifs d'alternance

La formation de jeunes en alternance permet à ces derniers de développer leur employabilité, sécuriser leur parcours et leur donner une expérience professionnelle au travers d'une mission riche et valorisante.

Safran entend développer la promotion du dispositif de formation en alternance, en s'attachant à renforcer l'accueil et la formation des jeunes sur l'ensemble des niveaux de qualification. Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer comme objectif d'accueillir au minimum 5% d'alternants par an en équivalent temps plein (etp) dans le Groupe en France, pendant la durée du présent accord. Par ailleurs, l'entreprise veillera à ce que la plupart des secteurs soit en capacité d'intégrer des alternants.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage d'alternants accueillis dans le Groupe en France détaillés par catégorie et par sexe exprimés en etp et nombre de contrats.

Durant les 3 mois qui précèdent la fin du contrat en alternance, l'alternant diplômé qui souhaite engager sa recherche d'emploi sera reçu par son responsable RH de proximité.

Cet entretien aura pour but d'échanger autour des points suivants :

- le retour sur le déroulement de l'alternance ;

- les aspirations professionnelles du jeune, de ses souhaits et capacités de mobilité géographique ;
- ses perspectives professionnelles et son entrée sur le marché du travail, au regard notamment des métiers du Groupe, en lui donnant de la visibilité sur les opportunités éventuelles ;
- des conseils en matière de préparation de sa recherche d'emploi (CV, entretiens...).

Les jeunes en alternance intégrés au sein de Safran disposent de 5 jours de congés examen rémunérés (consécutifs ou non) pour la préparation et le passage des épreuves d'examens durant leur contrat de formation par alternance.

Article 2.4.2 : Accueil des stagiaires

Les stages contribuent à la formation et l'insertion professionnelle. Safran s'engage à poursuivre son effort d'accueil de stagiaires en France, dans le cadre du parcours scolaire ou d'une formation qualifiante ou certifiante. Le niveau d'indemnisation des stagiaires, fixé au niveau du Groupe, est homogène dans toutes les sociétés.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de stagiaires accueillis dans le Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.

Article 2.4.3 : Accueil des jeunes étudiants chercheurs

L'innovation constitue un enjeu majeur pour le Groupe et un pôle d'investissement stratégique. Par conséquent, Safran veillera à maintenir son effort de formation par la recherche et développer l'accueil d'étudiants chercheurs.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre d'étudiants chercheurs accueillis dans le Groupe en France détaillé par sexe.

Article 2.5 : Coopération au sein des bassins d'emploi

Safran mène une politique active de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à favoriser la coopération avec le milieu associatif, éducatif et socio-économique des territoires. Il entend également favoriser la coopération au sein des bassins d'emplois locaux pour chacune de ses entités (établissement, société, Groupe).

Le Groupe entend concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par des actions au niveau territorial et a pour ambition de jouer un rôle citoyen dans les territoires où il est implanté, dans son approche sociale et sociétale, et dans l'accompagnement des jeunes sans ou avec peu de qualifications, en coopération avec les différents partenaires.

Les parties signataires entendent poursuivre les actions du Groupe auprès des établissements scolaires afin de présenter aux jeunes les métiers de l'entreprise. Les parties souhaitent, à cet effet, veiller à la

conduite d'actions à destination des jeunes issus des quartiers prioritaires, mais également auprès des collégiennes et lycéennes trop peu nombreuses dans les métiers industriels et scientifiques.

C'est dans ce cadre que le 11 mai 2016, Safran et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ont signé un accord-cadre visant le rapprochement du Groupe avec le monde éducatif. L'objectif est d'améliorer la visibilité des métiers du Groupe auprès des collégiens et lycéens afin de favoriser leur insertion professionnelle, tout en renforçant l'attractivité du secteur de l'aéronautique.

Ce projet repose sur quatre axes majeurs :

- l'amélioration de l'information des élèves sur les métiers de l'aéronautique (notamment les métiers d'ouvriers et de techniciens liés à la production) et l'orientation vers ces métiers ;
- le renforcement et le ciblage des formations proposées aux collégiens et aux lycéens, pour mieux les adapter aux besoins réels de l'entreprise ;
- le développement des dispositifs facilitant l'accueil en stage ou en apprentissage des jeunes en formation ;
- la mise en place de dispositifs de coopération avec le personnel de l'Education Nationale pour leur permettre de mieux connaître les attentes du milieu professionnel.

Safran entend donc poursuivre la construction de liens privilégiés avec les centres de formation, les écoles et universités répondant à ses activités afin de garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe. C'est ainsi que d'anciens étudiants de ces établissements forment un réseau d'ambassadeurs Safran, pour assurer le lien entre le milieu scolaire et le Groupe. A ce titre, Safran intervient auprès de son client Boeing, en partenariat avec l'association Léo Lagrange, afin de présenter ses métiers et faire visiter ses établissements auprès de collégiens sur l'ensemble du territoire.

Les parties signataires rappellent la nécessité de poursuivre le développement des relations et partenariats en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre en collaboration avec le Ministère de la ville ou ses représentants locaux :

- accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching ;
- développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi et publics éloignés de l'emploi au travers de forums ;
- poursuite des engagements au sein de la Charte Entreprises et Quartiers et dans les partenariats sur lesquels le Groupe s'est engagé (Ma Caméra chez les Pros, Un avenir ensemble, Frateli, Fondation Agir Contre l'Exclusion ...).

Article 2. 6 : Aide au logement pour les alternants

Le suivi d'une scolarité en apprentissage peut entraîner une situation de double résidence pour l'alternant.

Safran met en place les moyens nécessaires pour l'accompagner dans cette situation. A cet effet, Safran s'engage à attribuer une aide financière aux frais de logement. Pour ce faire, sur présentation de

justificatifs attestant d'une double résidence liée à la formation en alternance du jeune, l'entreprise d'accueil abondera à hauteur de 100% le dispositif Mobili-Jeunes, actuellement déployé par le partenaire Action Logement, si la demande et les conditions d'octroi définies par Action Logement sont remplies pour l'obtenir.

Pour rappel, ce dispositif est destiné :

- aux jeunes de moins de 30 ans ayant déposé leur demande d'aide au plus tard le jour de leur 30ème anniversaire ;
- salariés en formation professionnelle au sein d'une entreprise du secteur privé non agricole : sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance.

L'aide est attribuée pour une durée de 3 ans maximum pour les jeunes percevant au plus 100% du SMIC en vigueur au moment de la demande. Les conditions d'accès définies par Action Logement sont les suivantes :

- demande à présenter dans un délai de 6 mois à compter de la date de démarrage du cycle de formation ; la demande peut également être présentée 3 mois avant la date de démarrage ;
- l'occupation du logement doit être liée à une période de formation.

Dans l'hypothèse où ce dispositif externe serait amené à évoluer, les parties signataires conviennent d'examiner ce point en commission de suivi.

YJ
F
Vg

MA

PS

DB

MM

A

PB

12

JLP

FA

RF

Titre 3 : Engagements en faveur de la coopération intergénérationnelle et de la transmission des savoirs et des compétences

La complémentarité des connaissances et des expériences entre générations favorise une bonne intégration professionnelle et permet un enrichissement mutuel.

Les parties souhaitent pérenniser les « compétences clés » au sein du Groupe et développer leur transmission en favorisant les échanges et coopérations entre les salariés. Une vigilance particulière sera également apportée aux métiers prioritaires.

La politique de transmission des savoirs et des compétences se décline selon plusieurs axes :

- dans le domaine des métiers sensibles et des compétences identifiées comme critiques ;
- dans le cadre des contrats d'alternance, un tuteur assurant la professionnalisation du jeune au sein de l'équipe et l'accompagnant tout au long de son parcours de formation ;
- dans le cadre des actions de formation interne impliquant des salariés disposant de plusieurs années d'expérience et en particulier des salariés âgés ayant acquis une expertise à transmettre, dans une démarche d'accompagnement des salariés dans leur développement professionnel.

Article 3.1 : Identification des « compétences clés » et des métiers prioritaires

Les « compétences clés » et les métiers prioritaires sont identifiés dans le diagnostic de sortie figurant en annexe IV du présent accord.

Article 3.2 : Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'engagement en faveur de l'insertion des jeunes et de l'emploi des salariés âgés implique l'existence d'un lien particulier entre jeunes et salariés âgés, avec une organisation adaptée leur permettant de progresser ensemble.

Ainsi, les parties conviennent de l'intérêt de développer la coopération intergénérationnelle entre les salariés du Groupe, notamment pendant le temps de travail, afin de créer des moments d'échanges privilégiés favorisant le dialogue au sein des équipes.

Article 3.3 : Valorisation du tutorat

Concernant la transmission des savoirs et des compétences, les parties souhaitent développer, de façon appropriée, le dispositif du tutorat existant actuellement dans la plupart des sociétés du Groupe. La mission du tuteur repose sur le volontariat.

Ce dispositif est un élément majeur d'appropriation des savoirs faire opérationnels et de développement des compétences. Il permet également de valoriser les compétences du tuteur qui a été choisi pour transmettre, au nouvel arrivant, son savoir spécifique. Les parties ont ainsi la volonté de promouvoir le rôle du tuteur.

A cet effet, le tuteur :

- dispose du temps nécessaire pour conduire sa mission, ce qui implique que l'exercice du tutorat ne pourra entraîner une augmentation du temps ou de la charge de travail ;
- bénéficie, si besoin, d'un aménagement du temps ou de la charge de travail, l'exercice de la fonction tutorale devant se faire dans le respect de son emploi du temps ;
- a la possibilité de bénéficier d'une formation dédiée délivrée par l'Université Safran ;
- dispose d'un livret de bord reprenant les bonnes pratiques liées au tutorat et lui servant de guide dans l'exercice de sa mission.

Le Groupe s'attache à permettre aux salariés volontaires de devenir tuteurs, et propose systématiquement une formation tutorale. Il sera tenu compte de la fonction tutorale des salariés pour l'adaptation de leur charge de travail.

Le temps et l'investissement consacrés à l'accueil et l'accompagnement de jeunes en alternance seront pris en considération par le responsable hiérarchique du tuteur, notamment à l'occasion de son entretien de performance et de développement professionnel. Ainsi, il sera tenu compte des missions exercées dans le cadre du rôle de tuteur pour la fixation des objectifs du salarié.

Le tutorat fait l'objet d'un engagement formel entre le manager, le tuteur et le tuteuré.

Le Groupe souhaite également favoriser, pour les salariés âgés, la mise en place du travail à temps partagé entre une mission de tutorat et une mission professionnelle. Ces derniers ont donc la possibilité de se porter volontaire pour des missions connexes, type formations occasionnelles.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de salariés ayant suivi la formation tuteur de l'Université Safran.
- Nombre de tuteurs par société et pourcentage de l'effectif concerné.

YH MA
PS
VX

DB PS 14 FA
JLP
RF

Titre 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Dans un contexte de recul de l'âge légal du départ en retraite, Safran se doit de répondre à la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de cessation d'activité.

Les parties signataires considèrent que l'on qualifie de salariés âgés les salariés de 50 ans et plus.

En 2015, les salariés âgés de 50 ans et plus ont représenté 5% des effectifs recrutés dans le groupe en France. Au 31/12/2015, les salariés de plus de 55 ans représentaient 19% de l'effectif total du Groupe en France.

Article 4.1 : Objectifs chiffrés pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 4.1.1 : Objectif chiffré concernant l'embauche

Les parties conviennent de fixer comme objectif de recruter au minimum 4 % de salariés de 50 ans et plus en contrat à durée indéterminée parmi le nombre total des recrutements du Groupe en France, pendant la durée de l'accord.

Le responsable recrutement diversité au sein de l'équipe Recrutement Groupe pilotera avec l'équipe diversité toute action utile en lien avec les membres du réseau Handicap/Diversité, pour garantir l'atteinte de cet objectif (forum, sourcing particulier...).

L'objectif de recrutement est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus embauchés en CDI au sein de Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.

Article 4.1.2 : Objectif chiffré pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les parties conviennent de s'assurer que chaque année, l'effectif de salariés de 55 ans et plus représente au moins 15 % de l'effectif global France du Groupe. Au regard de l'âge moyen de cessation d'activité constaté actuellement, une vigilance particulière sera portée à l'analyse du maintien à l'effectif des salariés de 58 ans et plus.

Par conséquent, l'objectif de maintien dans l'emploi est mesuré annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

- Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus présents dans les effectifs du Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.
- Pourcentage des salariés âgés de 58 ans et plus présents dans les effectifs du Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.

Article 4.2 : Evolution des carrières professionnelles et accès à la formation

Dans le prolongement de l'entretien de performance et de développement professionnel, tout salarié peut s'il en a formulé le souhait, rencontrer son responsable RH de proximité dans le cadre d'une demande de mobilité.

S'agissant des salariés âgés, Safran s'engage à ce que les salariés d'au moins 50 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté, puissent bénéficier d'un accompagnement. Celui-ci aura pour objectif d'aider le salarié à se projeter dans la suite de sa vie professionnelle. Cet accompagnement peut nécessiter l'intervention de conseillers professionnels externes. Il sera alors pris en charge financièrement sur le plan de formation en cas de refus du FONGECIF.

Les recommandations formation à l'issue seront mises en œuvre via le plan de formation, dans la mesure où elles s'inscrivent dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié. Les orientations professionnelles préconisées à cette occasion seront étudiées dans la mesure du possible, en fonction des opportunités envisageables au sein du Groupe.

Article 4.3 : Aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite

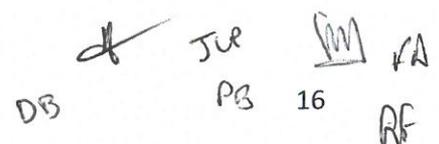
Le maintien dans l'emploi des salariés âgés implique nécessairement qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail de ces salariés et que des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles ou personnelles soient proposées.

Article 4.3.1 : Aménagement du temps de travail

Les salariés de 55 ans et plus peuvent demander à leur responsable hiérarchique à bénéficier, via l'utilisation des jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Pour ces salariés, des aménagements d'horaires, visant notamment à réduire les contraintes liées aux transports, pourront être mis en œuvre avec l'accord de la hiérarchie. Dans la mesure du possible, le travail en horaire d'équipes sera limité au maximum pour les salariés de 55 ans et plus. Ainsi, les candidatures de salariés de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur en équipes seront étudiées prioritairement pour les postes à pourvoir en horaire normal.

Dans ce cadre, toute difficulté au poste de travail, révélée par le salarié devra faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie, sauf inaptitude médicale traitée par ailleurs. Les cellules de maintien dans l'emploi en cours de création sur chaque site du Groupe pourront, si besoin, intervenir dans ces actions.



Article 4.3.2 : Télétravail des salariés âgés

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Ce nouveau mode de travail a fait l'objet d'une codification aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail.

Une possibilité de télétravail est ouverte aux salariés de 50 ans et plus, selon les modalités suivantes :

- accord de la hiérarchie ;
- limite d'une journée par semaine.

Conformément aux dispositions de l'article 17 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le Groupe Safran signé le 27 novembre 2014, un élargissement de la durée du dispositif est possible sur demande spécifique du salarié handicapé, après analyse du poste et sur validation des services de santé ainsi que de la Mission Handicap Groupe.

Les modalités de mises en œuvre du télétravail au sein du Groupe sont conformes à la législation.

Ainsi, le télétravail est nécessairement un dispositif volontaire et réversible : il est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié précisant les conditions de passage en télétravail, les droits et obligations des deux parties pendant cette période et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Il est prévu une période d'adaptation.

Est considéré comme du temps de travail, dans le cadre du télétravail à domicile, le temps durant lequel le salarié peut être joint par son employeur tel que défini dans l'avenant au contrat de travail. Tout accident survenu au télétravailleur pendant le temps de travail tel que précisé dans l'avenant au contrat de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications, ...) selon des modalités définies au niveau de chaque société.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant de ce dispositif.

Article 4.3.3 : Temps Partiel Aidé

Les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein du Groupe peuvent effectuer à leur demande un temps partiel égal à 80 %, 70 % ou 60 % de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des :

- 30 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en horaire normal ;
- 36 mois précédant le départ à la retraite pour les équipiers ayant exercé au moins 5 ans un travail en équipes de jour (matin, soir) ou en travail de nuit (y compris équipe alternante) au sein du Groupe.

Cette durée est majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé pour lesquels le médecin du travail a, après examen de la situation médicale de l'intéressé, émis un avis favorable au bénéfice de cette mesure.

Pour les salariés remplissant les conditions énumérées ci-dessus, le manager validera les modalités de mise en œuvre du TPA. Les mesures suivantes seront appliquées de manière cumulative :

- paiement d'une majoration de salaire brute de 10 %, permettant de porter respectivement, pour un temps partiel de 60 %, 70 % ou 80 %, la rémunération de l'intéressé à 70 %, 80 % ou 90 % d'un salaire à temps plein ;
- prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser (part salarié) sur ledit salaire reconstitué ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Des cumuls de jours non travaillés seront possibles en fin de période permettant d'organiser une cessation anticipée d'activité du salarié. Ainsi, pour exemple :

- pour un salarié en horaire normal bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 30 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 6 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 24 mois
- pour un salarié en horaire normal bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 30 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 12 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 70 % pendant 18 mois
- pour un salarié en horaire d'équipe bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 36 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 7,2 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 28,8 mois
- pour un salarié en horaire d'équipe bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 36 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 14,4 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 70 % pendant 21,6 mois.

Dans ce cadre, un retro-planning pourra être élaboré avec le responsable RH de proximité, afin de partager une visibilité entre le salarié, le manager et les équipes RH. Celui-ci intégrera, le cas échéant, le détail du cumul des différents dispositifs (TPA, jours de CET, de CP etc...). Par ailleurs, le dispositif légal de préretraite progressive pourra, sur demande du salarié et, après accord de la hiérarchie, être mis en œuvre en complément.

La mise en place du TPA implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et elle est subordonnée à l'engagement du salarié sur le fait que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de Temps Partiel Aidé.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés, parmi les salariés de 57 ans et plus, ayant bénéficié du Temps Partiel Aidé Groupe, par catégorie, société, par sexe et modalités de TPA.



Article 4.4 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

La prévention en matière de santé au travail constitue un axe majeur de la politique sociale du Groupe. Elle repose notamment sur les audits réalisés chaque année sur les sites du Groupe sur la base du référentiel Santé Sécurité Environnement.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité constituent un des principaux enjeux du maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les parties entendent que le Groupe :

- veille à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants dans le Groupe ;
- mène des actions de prévention de la santé au travail via notamment l'adaptation du suivi médical des salariés de 50 ans et plus.

Les situations de pénibilité visées par le présent accord sont listées à l'article D. 4121-5 du Code du travail.

Article 4.4.1 : L'observatoire EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail)

Les médecins du travail du Groupe assurent un suivi particulier de la population des salariés âgés dans le cadre de l'observatoire EVREST. Cet observatoire consiste à recueillir et analyser le ressenti des salariés à partir d'un questionnaire sur les conditions de travail et la santé. Le questionnaire individuel est rempli au cours de la visite médicale, et a un caractère confidentiel. L'analyse statistique de l'ensemble des questionnaires permettra le recueil des informations sur l'évolution de l'état de santé des salariés, compte tenu des conditions de travail, et le déploiement d'actions correctives.

Le rapport annuel du médecin du travail dans les sociétés du Groupe consacrera un point particulier aux résultats de cet observatoire concernant la situation des salariés âgés de 50 ans et plus, dans la société. Par ailleurs, une analyse globale au niveau du Groupe de la situation de santé des salariés de 50 ans et plus comparativement à celle des salariés de moins 50 ans sera faite chaque année en commission de suivi du présent accord. Cette analyse sera effectuée dans le strict respect du secret médical sur lequel s'engagent les équipes de Santé Sécurité au Travail.

A cette occasion, il est rappelé que le Groupe entend se donner tous les moyens en faveur du maintien dans l'emploi en recherchant des situations de travail compatibles avec l'état de santé, les capacités physiques et les compétences professionnelles des salariés concernés.

Article 4.4.2 : Poursuite du programme ergonomie

Les parties signataires ont pu constater, lors des commissions de suivi de l'accord précédent, la tenue des engagements pris en matière de :

- mise en œuvre d'un programme en Ergonomie avec des outils de prévention renforcés et une montée en compétences des acteurs PRAP - Prévention des Risques liés aux Activités Physiques - (habilités INRS) les utilisant ;
- création et développement d'un réseau de correspondants Ergonomie sur les sites, accompagné de formations pour les concepteurs de nouveaux moyens de production.

Des premiers résultats ont été constatés, en particulier :

- la baisse des Troubles musculo-squelettiques (TMS) comme cause de maladie professionnelle ;
- la baisse des accidents du travail dus à la manutention manuelle.

Le déploiement de cette démarche continuera à être suivi pour chaque site, de même que les résultats constatés.

Article 4.4.3 : Bilans de santé

Les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de santé renouvelable ensuite tous les 5 ans.

Ce bilan est réalisé par le médecin du travail lorsqu'un service médical autonome équipé existe dans l'établissement de l'intéressé. Dans le cas contraire, la Direction s'engage à libérer le temps nécessaire au salarié pour faire réaliser le bilan quinquennal par les services de la Sécurité Sociale dans la limite d'une demi-journée. A titre exceptionnel et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, cette limite pourra être portée à une journée.

Ce bilan comporte au minimum les examens suivants : électrocardiogramme, analyse d'urines, bilan biologique (sanguin), recherche de sang occulte dans les selles, test de vision, test auditif.

En cas d'anomalie constatée dans ce bilan de santé, le salarié a la possibilité de solliciter le médecin du travail de son établissement afin d'être conseillé sur les suites à donner.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Pourcentage de bilans de santé réalisés pour les salariés âgés de 50 ans et plus / bilans demandés par les salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 4.5 : Aide au rachat de trimestres

La législation offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Dans ce cadre, un dispositif d'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse est mis en place à destination des salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, mais qui ne disposent pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite.

Sont concernés par ce dispositif les salariés volontaires qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse, bénéficient d'une aide de l'entreprise à hauteur de 2 000 € par trimestre racheté, dans la limite de 8 trimestres.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials PS

Handwritten initials DB

Handwritten initials and numbers: JLR, PB, 20, RF, FA

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié de l'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse par rapport au nombre de salariés partis à la retraite, comportant le détail du nombre de trimestres rachetés.

Article 4.6 : Abondement du Compte Epargne Temps (CET)

Le CET permet notamment au salarié d'accumuler des droits à repos ou à congés.

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 20 % du nombre de jours cumulé dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours.

Pour bénéficier de ce dispositif, les conditions suivantes devront être respectées :

- le salarié doit remplir les conditions nécessaires au départ à la retraite en termes d'âge et de trimestres ;
- la période de prise de l'ensemble des jours CET cumulés doit précéder immédiatement le départ à la retraite.

Ce dispositif est cumulable avec :

- l'abondement du CET prévu par l'accord relatif à l'abondement du CET des salariés âgés signé le 4 février 2016 pendant la durée couverte par ledit accord ;
- le temps partiel aidé prévu à l'article 4.3.3 du présent accord.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés âgés ayant bénéficié de l'abondement du CET.

Article 4.7 : Préparation à la retraite

Les parties souhaitent accompagner les salariés âgés en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et la retraite.

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre le déploiement des sessions d'information visant à la préparation du départ à la retraite pour les salariés volontaires : toute demande de formation de préparation à la retraite formulée par un salarié sera systématiquement acceptée dans la limite d'une formation par salarié au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe. Cette formation proposée par Safran Université sera promue auprès des Responsables RH de Proximité afin que ceux-ci puissent en informer chaque salarié dans les 18 mois qui précèdent leur cessation d'activité.

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une aide à la préparation des dossiers de retraite via les services RH des établissements.



7A

PS

DB


JUP

PB

21

RR



FA

Tous ces dispositifs impliquent que les salariés intéressés informent l'employeur sur la date de leur départ à la retraite.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une session de formation / sensibilisation préparation du départ à la retraite.

Article 4.8 : Congé solidaire

Afin d'offrir aux salariés âgés la possibilité de réaliser un projet solidaire de type humanitaire ou associatif dans des conditions sécurisées, un partenariat avec l'ONG Planète-Urgence sera mis en œuvre pour permettre la réalisation de tels projets aux salariés âgés de 50 ans et plus, ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Les objectifs sont de :

- favoriser le transfert de compétences du salarié volontaire à travers la réalisation de projets déployés par Planète-Urgence ;
- permettre au salarié de valoriser ses compétences et d'en développer de nouvelles ;
- renforcer la cohésion interne autour des valeurs et engagements du Groupe à travers de telles missions.

Les projets sont de trois types :

- appui aux adultes ou au développement de structures ;
- appui socio-éducatif aux enfants et adolescents ;
- protection de la biodiversité.

Les modalités de mises en œuvre sont ainsi définies :

- la durée d'une mission est de l'ordre de 2 semaines auxquelles s'ajoutent 3 jours de formation/accompagnement de retour de mission. Pour ce faire, le salarié dispose de ses jours de congés ou jours de CET ;
- les frais de mission et de déplacement sont pris en charge par chaque société du Groupe et versés directement à Planète-Urgence. Ils représentent, sur présentation des justificatifs, une somme plafonnée à 2 300 €uros.

Ce congé pour réalisation d'un projet solidaire peut être pris tous les 3 ans dans la carrière du salarié. Par ailleurs, ce partenariat n'est pas exclusif. D'autres associations pourront être proposées par les salariés qui le souhaiteraient.

Les indicateurs suivants seront complétés chaque année :

- Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ayant demandé un congé pour réalisation d'un projet solidaire détaillé par catégorie et par sexe,
- Pourcentage et nombre de demandes acceptées.

YJ YJ
AF

Article 4.9 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Les métiers de Safran nécessitent une anticipation permanente dans la gestion des emplois et des compétences, en liaison avec la gestion des âges.

Article 4.9.1 : Gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

L'ensemble des salariés du Groupe, dont les salariés âgés, bénéficie des dispositifs mis en place dans le cadre de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, prévus par les accords conclus au niveau des sociétés et/ou par l'accord conclu le 19 novembre 2015 au niveau du Groupe.

Article 4.9.2 : Outils de gestion de carrière

L'entretien de performance et de développement professionnel (E.P.D.P.) est une pratique généralisée au sein du Groupe. A l'issue de celui-ci, un entretien mobilité avec le responsable RH de proximité peut être réalisé sur demande du salarié. Par ailleurs, le présent accord, dans son article 4.2, renforce les droits à accompagnement pour les salariés âgés.

Les parties souhaitent s'assurer que ces pratiques de management et de gestion de carrière concernent l'ensemble des salariés, notamment les salariés âgés. Pour cela, la réalisation des EPDP sera suivie annuellement :

- Pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de leur EPDP, comparativement à l'ensemble du personnel, détaillé par catégorie et par sexe.

Article 4.9.3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est essentielle au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Ainsi, chaque salarié âgé doit pouvoir maintenir et adapter ses compétences aux évolutions des métiers, et évoluer tout au long de sa carrière.

Dans ce cadre, l'objectif est de porter une attention particulière à l'accès des salariés âgés aux dispositifs de formation professionnelle. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires veilleront à la représentation équilibrée des salariés de 50 ans et plus dans le nombre total de salariés formés.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formation comparé au pourcentage de salariés ayant bénéficié de formation dans l'année.

Handwritten initials: YJ, HA, CY

Handwritten initials: MA

Handwritten initials: PS

Handwritten initials: DB

Handwritten initials: FM

Handwritten initials: PB, JLP

Handwritten initials: 23, RF

Handwritten initials: FA

Handwritten mark: H

Titre 5 : Promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement

Par le présent titre, les parties signataires réaffirment leur engagement pour le traitement équitable des candidatures, la lutte contre les discriminations et la promotion de la mixité des équipes.

Article 5.1 : Principe de non-discrimination

Les parties signataires entendent que l'engagement de non-discrimination soit poursuivi et rappellent leur volonté d'agir en faveur de l'égalité des chances et de l'absence de discrimination, notamment liée à l'âge, dans le traitement des candidatures. Le recrutement de chaque collaborateur s'effectue à partir des compétences et de l'expérience requise pour le poste à pourvoir.

Safran souhaite réaffirmer son engagement de non-discrimination à l'embauche et a notamment mis en place une charte de recrutement. Cette charte relative aux engagements de Safran sur le recrutement a pour ambition de garantir :

- la diversité des profils recrutés ;
- la transparence dans le processus de recrutement ;
- le professionnalisme des équipes de recrutement.

Le Groupe entretient également une communication recrutement « tous publics » dans la diffusion des offres d'emploi en interne comme en externe.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

- Pourcentage d'offres d'emplois diffusées n'indiquant pas de référence à l'âge ;
- Nombre d'actions de sensibilisation aux principes de non-discrimination et nombre de participants.

Article 5.2 : Actions en faveur de l'insertion sociale et professionnelle

Safran inscrit comme une priorité la mise en œuvre d'une politique de l'emploi active et solidaire en faveur de l'insertion sociale et professionnelle.

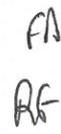
En conséquence, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance d'agir pour l'insertion professionnelle des publics peu ou non qualifiés et éloignés de l'emploi.

Le Groupe entend favoriser les actions à destination des actifs jeunes et âgés en difficulté. Ces actions visent notamment à faire connaître les métiers du Groupe.

Safran souhaite également poursuivre les actions visant à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes issus de milieux défavorisés. Le Groupe entend notamment continuer le parrainage d'étudiants par des salariés du Groupe ainsi que les actions visant à leur faire découvrir les opportunités professionnelles offertes par Safran.



PB 24



Article 5.3 : Promotion de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Compte tenu du faible nombre de femmes dans les filières de formation scientifiques et techniques, les parties signataires s'engagent à favoriser les actions de promotion des métiers du Groupe vis-à-vis des collégiennes, lycéennes et étudiantes.

Les parties au présent accord reconnaissent également la nécessité d'encourager la féminisation des équipes et la mixité à tous les niveaux du Groupe et dans toutes les catégories de personnel. Safran s'est ainsi fixé l'objectif de recruter au moins 25% de femmes.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage de femmes recrutées par société et détaillé par catégorie.

Article 5.4 : Insertion professionnelle des personnes handicapées

Les parties soulignent notamment l'importance de contribuer à la formation professionnelle des personnes handicapées. Les sociétés du Groupe veillent à mettre en œuvre les moyens permettant d'accueillir les jeunes et les salariés âgés en situation de handicap dans les meilleures conditions.

A cet égard, l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran renouvelé en 2014, pour la période 2015-2017, vise à développer une politique active en termes de maintien dans l'emploi, d'embauche et de formation des personnes handicapées.

YH
YJ
HT

ZA

PS

DB

FW

PB 25

JCP FD
RF

A

Titre 6 : Dispositions finales

Article 6.1 : Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir une fois par an dans le cadre d'une commission de suivi qui aura pour objet de :

- suivre le déploiement du présent accord via les indicateurs de suivi, tels que définis à l'annexe II;
- examiner les conditions d'application du présent accord ;
- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation ;
- proposer d'éventuelles évolutions.

Cette commission sera composée de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Article 6.2 : Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 6.3 : Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, les parties s'efforceront de résoudre, dans le cadre de la commission de suivi, les éventuels litiges afférents à l'application du présent accord de Groupe.

Article 6.4 : Durée de l'accord, entrée en vigueur et révision

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à l'issue des délais prévus par l'article L.2232-12 du Code du travail.

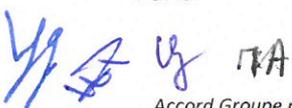
Conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du travail, le présent accord de Groupe ne pourra se transformer en accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

Dans les six mois précédents cette date d'échéance, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent accord.

Le présent accord peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

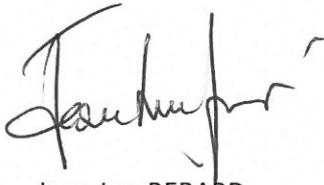
Article 6.5 : Formalités de dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera, à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.



Fait à Paris, le 13 septembre 2016

Pour Safran :



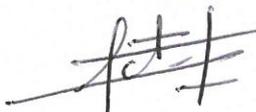
Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines



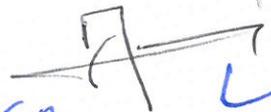
Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

▪ Pour la CFDT

M. GAULLIER 
M.
M. Marc AUBRY 
M.

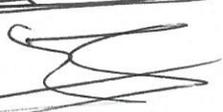
▪ Pour la CFE-CGC

M. Gérard MARDINÉ 
M. Stéphane GARYGA 
M.
M.

▪ Pour la CGT

M. Besson Patrick 
M. Humberto 
M. RICHARD Sylvain 
M.

▪ Pour la CGT-FO

M. Daniel BARBEROT 
M. Rejn FRIBOURG 
M. Julien LE PAPE 
M.



Annexe I : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord de Groupe

<i>Nom de la société</i>	<i>Ancien nom de la société</i>
Airtag	
Safran	
Safran Aero Composite	
Safran Aircraft Engines	Snecma
Safran Ceramics	
Safran Consulting	
Safran Electrical & Power	Labinal Power Systems
Safran Electronics & Defense	Sagem
Safran Engineering Services	
Safran Filtration Systems	Sofrance
Safran Helicopter Engines	Turbomeca
Safran Identity & Security	Morpho
Safran Identity & Security Craponne	CPS Technologies
Safran Landing Systems	Messier-Bugatti-Dowty
Safran Nacelles	Aircelle
Safran Nacelles Services Europe	Aircelle Europe Services
Safran Power Units	Microturbo
Safran Reosc	Reosc
Safran SMA	SMA
Safran System Aerostructures	SLCA
Safran Transmission Systems	Hispano-Suiza
Starchip	
Structil	
Technofan	Technofan

Annexe II : Indicateurs de suivi

Article 2.1 : objectifs chiffrés du Groupe pour le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée	Pourcentage de salariés âgés de moins de 30 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutement en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe.
	Pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutement en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe.
	Pourcentage de personnes de moins de 30 ans recrutées à l'issue de leur formation (en alternance ou en stage) au sein de Safran/ recrutements de salariés de moins de 30 ans réalisés en CDD et CDI au 31 décembre.
Article 2.4.1 : développement des dispositifs d'alternance	Nombre et pourcentage d'alternants accueillis dans le Groupe en France détaillés par catégorie et par sexe exprimés en etp et nombre de contrats.
Article 2.4.2 : accueil des stagiaires	Nombre de stagiaires accueillis dans le Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.
Article 2.4.3 : accueil des jeunes étudiants chercheurs	Nombre d'étudiants chercheurs accueillis dans le Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.
Article 3.3 : valorisation du tutorat	Nombre de salariés ayant suivi la formation tuteur de l'Université Safran. Nombre de tuteurs par société et pourcentage de l'effectif concerné.
Article 4.1.1 : objectifs chiffrés du Groupe pour l'embauche des salariés âgés	Pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus embauchés en CDI au sein de Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.
Article 4.1.2 : objectifs chiffrés du Groupe pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés	Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et présents dans les effectifs du Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.
	Pourcentage des salariés âgés de 58 ans et plus présents dans les effectifs du Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.
Article 4.3.2 : développement du télétravail	Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant de ce dispositif.
Article 4.3.3 : temps partiel aidé	Nombre et pourcentage de salariés, parmi les salariés de 57 ans et plus, ayant bénéficié du Temps Partiel Aidé Groupe, par catégorie, par société, par sexe et modalités de TPA.
Article 4.4.3 : bilan de santé	Pourcentage de bilans de santé réalisés pour les salariés âgés de 50 ans et plus/ bilans demandés par les salariés âgés de 50 ans et plus.
Article 4.5 : aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse	Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié de l'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse par rapport au nombre de salariés partis à la retraite, comportant le détail du nombre de trimestres rachetés.
Article 4.6 : abondement du Compte Epargne Temps (CET)	Nombre et pourcentage de salariés âgés ayant bénéficié de l'abondement du CET.
Article 4.7 : préparation à la retraite	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une session de formation/sensibilisation préparation du départ à la retraite.
Article 4.8 : congé solidaire	Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ayant demandé un congé pour réalisation d'un projet solidaire détaillé par catégorie et par sexe.
	Pourcentage et nombre de demandes acceptées.

YJ
HP
4

TH

Article 4.9.2 : outils de gestion de carrière	Pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de leur EPDP, comparativement à l'ensemble du personnel, détaillé par catégorie et par sexe.
Article 4.9.3 : développement des compétences et accès à la formation	Pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formation comparé au pourcentage de salariés ayant bénéficié de formation dans l'année.
Article 5.1 : principe de non-discrimination	Pourcentage d'offres d'emplois diffusées n'indiquant pas de référence à l'âge.
	Nombre d'actions de sensibilisation aux principes de non-discrimination et nombre de participants.
Article 5.3 : promotion de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Pourcentage de femmes recrutées par société et détaillé par catégorie.

Yg
AF
cy

MA

PS

DB

→

→
JUR

PB 30

FA
AF

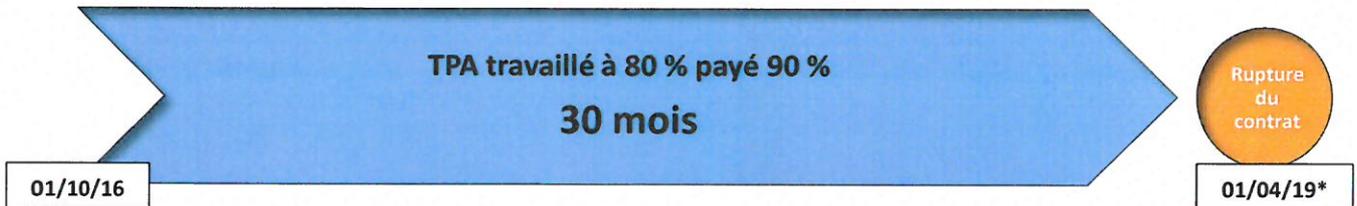
Annexe III : Exemples sur le dispositif TPA

Exemple 1 : TPA classique

Un salarié en horaire normal, ayant plus de 5 d'ancienneté Groupe, s'engage à partir à la retraite le 1^{er} avril 2019.

Dans cette perspective, il souhaite poursuivre son contrat en utilisant le TPA classique selon les modalités suivantes :

- 80 % de son temps de travail de référence ;
- Majoration de 10 % du salaire brut.



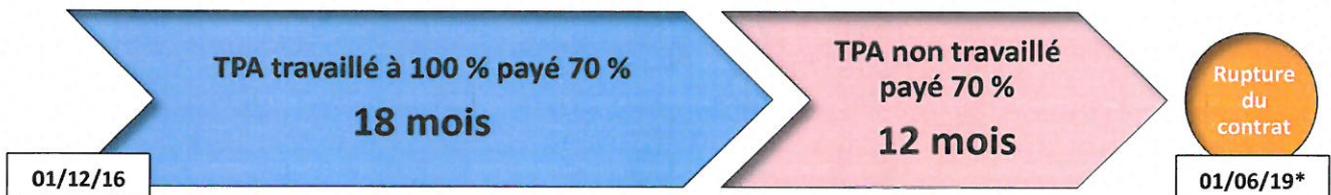
*Il est précisé que la date de rupture peut être décalée du fait de l'utilisation des jours CET dont disposera le salarié à l'issue de la période de TPA.

Exemple 2 : TPA avec cumul de jours en fin de période

Une salariée en horaire normal, ayant plus de 5 d'ancienneté Groupe, s'engage à partir à la retraite le 1^{er} juin 2019.

Dans cette perspective, elle souhaite poursuivre son contrat en bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité via un TPA à 60 % de son temps de travail de référence, organisé de la façon suivante :

- une première période travaillée à 100 % rémunérée 70 % ;
- une deuxième période correspondant à une dispense d'activité rémunérée à 70 %.



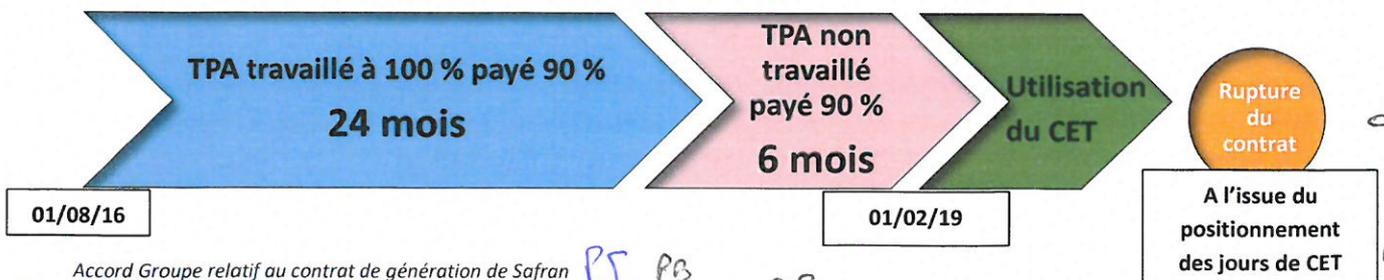
*Il est précisé que la date de rupture peut être décalée du fait de l'utilisation des jours CET dont disposera la salariée à l'issue de la période de TPA.

Exemple 3 : TPA avec cumul de jours en fin de période, suivi d'une utilisation de jours CET

Un salarié en horaire normal, ayant plus de 5 d'ancienneté Groupe, s'engage à partir à la retraite le 1^{er} février 2019.

Dans cette perspective, il souhaite poursuivre son contrat en bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité via un TPA à 80 % de son temps de travail de référence et l'utilisation de son CET, selon les modalités suivantes :

- une première période travaillée à 100 % rémunérée 90 % ;
- une deuxième période correspondant à une dispense d'activité rémunérée à 90 % ;
- une troisième période correspondant à l'utilisation de son CET abondé.



Diagnostic de sortie

Accord relatif au Contrat de Génération du groupe Safran (2013/2016)

07/04/2016

Handwritten initials: JG, A, Y, MA

Handwritten initials: F, M, B, FS, RF

JG

DB

FS RF

SOMMAIRE

1. **Pyramide des âges, caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (présentation par CSP) 2015**
2. **Présentation de la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers du Groupe**
3. **Prévisions de départ à la retraite pour 2016**
4. **Perspectives de recrutement pour 2016**
5. **Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le Groupe dites « compétences clés »**
6. **Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées et suivie par le Groupe**

1 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten initials: YH, #A, Y, 121

/01/

Pyramide des âges, caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (présentation par CSP) et évolution de leur place respective dans le Groupe 2015

Handwritten initials: F, PB, 12, AF

2 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

PYRAMIDE DES ÂGES 2015

Périmètre France avec ALD, détaillés par catégorie
 Hors contrats particuliers - Hors AES / SLCA / CPS / Starchip (41 003 salariés)
 La moyenne d'âge correspond à l'âge moyen des salariés dans la catégorie mentionnée

	Cadres			ETAM			Ouvriers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
moins de 25 ans	0,56%	0,27%	0,83%	0,48%	0,09%	0,57%	0,67%	0,04%	0,71%
25 à 29 ans	5,72%	2,26%	7,99%	1,46%	0,30%	1,76%	1,46%	0,07%	1,52%
30 à 34 ans	5,71%	1,90%	7,61%	2,57%	0,71%	3,28%	2,23%	0,24%	2,47%
35 à 39 ans	5,86%	1,80%	7,66%	3,43%	1,06%	4,49%	1,98%	0,43%	2,40%
40 à 44 ans	4,92%	1,40%	6,33%	3,19%	1,10%	4,29%	1,95%	0,46%	2,41%
45 à 49 ans	3,44%	1,00%	4,44%	3,00%	1,10%	4,10%	2,01%	0,42%	2,43%
50 à 54 ans	4,11%	0,91%	5,02%	5,25%	1,75%	7,00%	2,75%	0,50%	3,25%
55 à 59 ans	3,60%	0,55%	4,15%	6,41%	1,71%	8,12%	3,13%	0,48%	3,61%
60 ans et plus	1,47%	0,13%	1,59%	1,15%	0,34%	1,49%	0,37%	0,10%	0,47%
Total général	35,39%	10,23%	45,62%	26,95%	8,15%	35,10%	16,54%	2,74%	19,28%
Moyenne d'âge (ans)	40,8	37,8	40,2	46,2	46,5	46,3	43,5	45,7	43,8

3 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération - 07 avril 2016

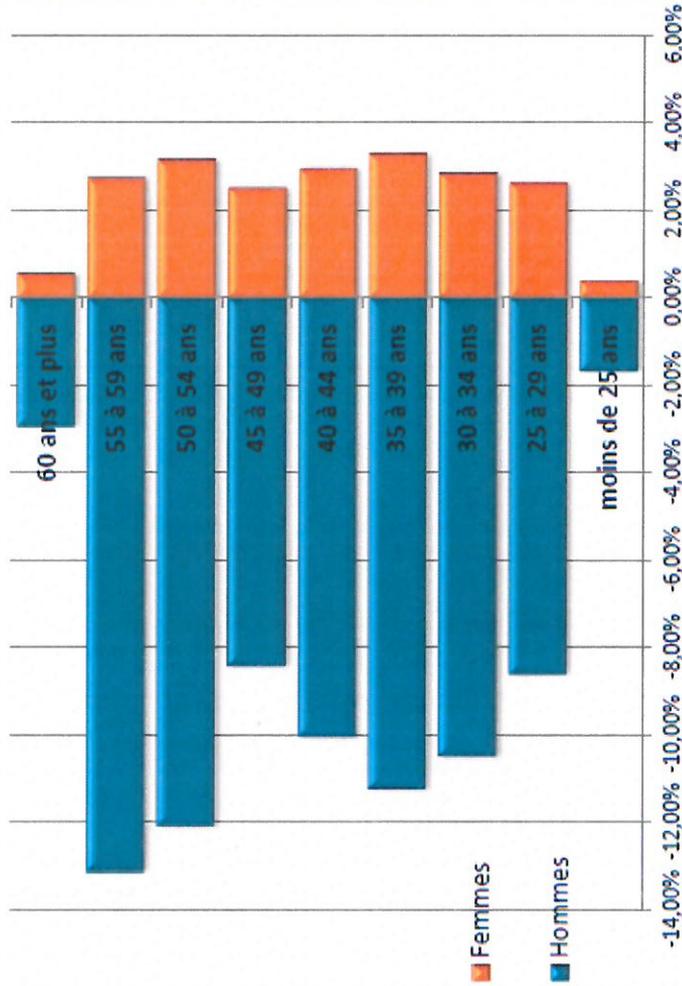
Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten signatures and initials: #4, 4, FVA, A, M, PB, J, AS, JCR, DB, PS

PYRAMIDE DES ÂGES 2015 (AVEC ALD)

Pyramide des âges 2015 toutes catégories confondues
La moyenne d'âge correspond à l'âge moyen des salariés

	Hommes	Femmes	Total
moins de 25 ans	1,71%	0,40%	2,11%
25 à 29 ans	8,64%	2,63%	11,27%
30 à 34 ans	10,51%	2,85%	13,36%
35 à 39 ans	11,26%	3,29%	14,55%
40 à 44 ans	10,07%	2,96%	13,03%
45 à 49 ans	8,45%	2,52%	10,97%
50 à 54 ans	12,11%	3,16%	15,27%
55 à 59 ans	13,14%	2,74%	15,88%
60 ans et plus	2,98%	0,57%	3,55%
Total général	78,88%	21,12%	100%
Moyenne d'âge (ans)	43,2	42,2	43,0



- L'effectif de salariés âgées de moins de 30 ans est passé de 5 261 personnes en 2013 (13,3% de l'effectif total) à 5 545 personnes en 2015 (13,4% de l'effectif total) en 2015

4 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes and signatures: JUP, DB, AF, CB, and other initials.

Accord Groupe relatif au contrat de génération de Safran 15

PYRAMIDE DES ÂGES 2015

Périmètre France hors ALD, détaillés par catégorie
 Hors contrats particuliers - Hors AES / SLCA / CPS / Starchip (39 855 salariés)
 La moyenne d'âge correspond à l'âge moyen des salariés dans la catégorie mentionnée

	Cadres			ETAM			Ouvriers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	moins de 25 ans	0,58%	0,28%	0,86%	0,49%	0,10%	0,59%	0,69%	0,04%
25 à 29 ans	5,87%	2,32%	8,18%	1,50%	0,31%	1,81%	1,48%	0,07%	1,55%
30 à 34 ans	5,86%	1,90%	7,76%	2,63%	0,72%	3,35%	2,27%	0,24%	2,51%
35 à 39 ans	5,98%	1,79%	7,77%	3,50%	1,05%	4,55%	2,01%	0,42%	2,43%
40 à 44 ans	5,04%	1,42%	6,46%	3,25%	1,11%	4,36%	1,98%	0,46%	2,45%
45 à 49 ans	3,52%	1,01%	4,53%	3,04%	1,10%	4,15%	2,03%	0,41%	2,44%
50 à 54 ans	4,19%	0,92%	5,11%	5,32%	1,73%	7,05%	2,75%	0,48%	3,23%
55 à 59 ans	3,64%	0,56%	4,20%	6,12%	1,64%	7,76%	2,70%	0,43%	3,13%
60 ans et plus	1,37%	0,13%	1,50%	0,96%	0,26%	1,23%	0,26%	0,08%	0,33%
Total général	36,04%	10,31%	46,36%	26,82%	8,01%	34,83%	16,18%	2,63%	18,81%
Moyenne d'âge	4037	37,8	40,1	45,9	46,2	46,0	42,9	45,4	43,3

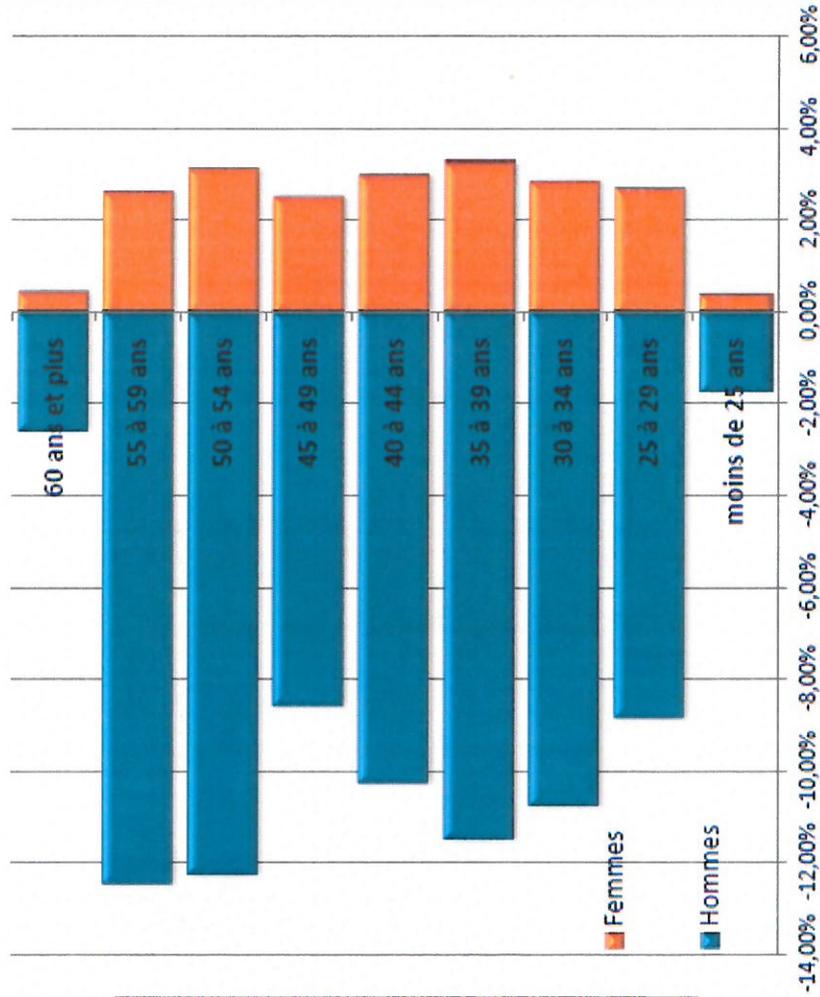
Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

PYRAMIDE DES ÂGES 2015 (HORS ALD)

Pyramide des âges 2015 toutes catégories confondues
La moyenne d'âge correspond à l'âge moyen des salariés

	Hommes	Femmes	Total
moins de 25 ans	1,76%	0,41%	2,17%
25 à 29 ans	8,85%	2,69%	11,54%
30 à 34 ans	10,76%	2,85%	13,61%
35 à 39 ans	11,49%	3,26%	14,76%
40 à 44 ans	10,27%	2,99%	13,26%
45 à 49 ans	8,59%	2,53%	11,12%
50 à 54 ans	12,26%	3,13%	15,38%
55 à 59 ans	12,47%	2,63%	15,10%
60 ans et plus	2,59%	0,47%	3,06%
Total général	79,04%	20,96%	100%
Moyenne d'âge	42,9	42,0	42,7



Handwritten signatures and initials in the top left margin.

Handwritten signatures and initials in the bottom right margin.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ALTERNANTS, STAGIAIRES, CIFRE ET DRT ACCUEILLIS DANS LE GROUPE EN FRANCE DE 2013 À 2015

- On constate une baisse des effectifs de stagiaire entre 2012 et 2015
- Un effort de formation des alternants maintenu à un haut niveau depuis 2012
- Une hausse significative des Cifre et DRT entre 2012 et 2015

Type de contrat	2012 (rappel)	2013	2014	2015
Alternants	3 182	2 936	3 068	3 089
Stagiaires	2 951	3 018	2 770	2 578
Cifre & DRT	147	196	225	230

7 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

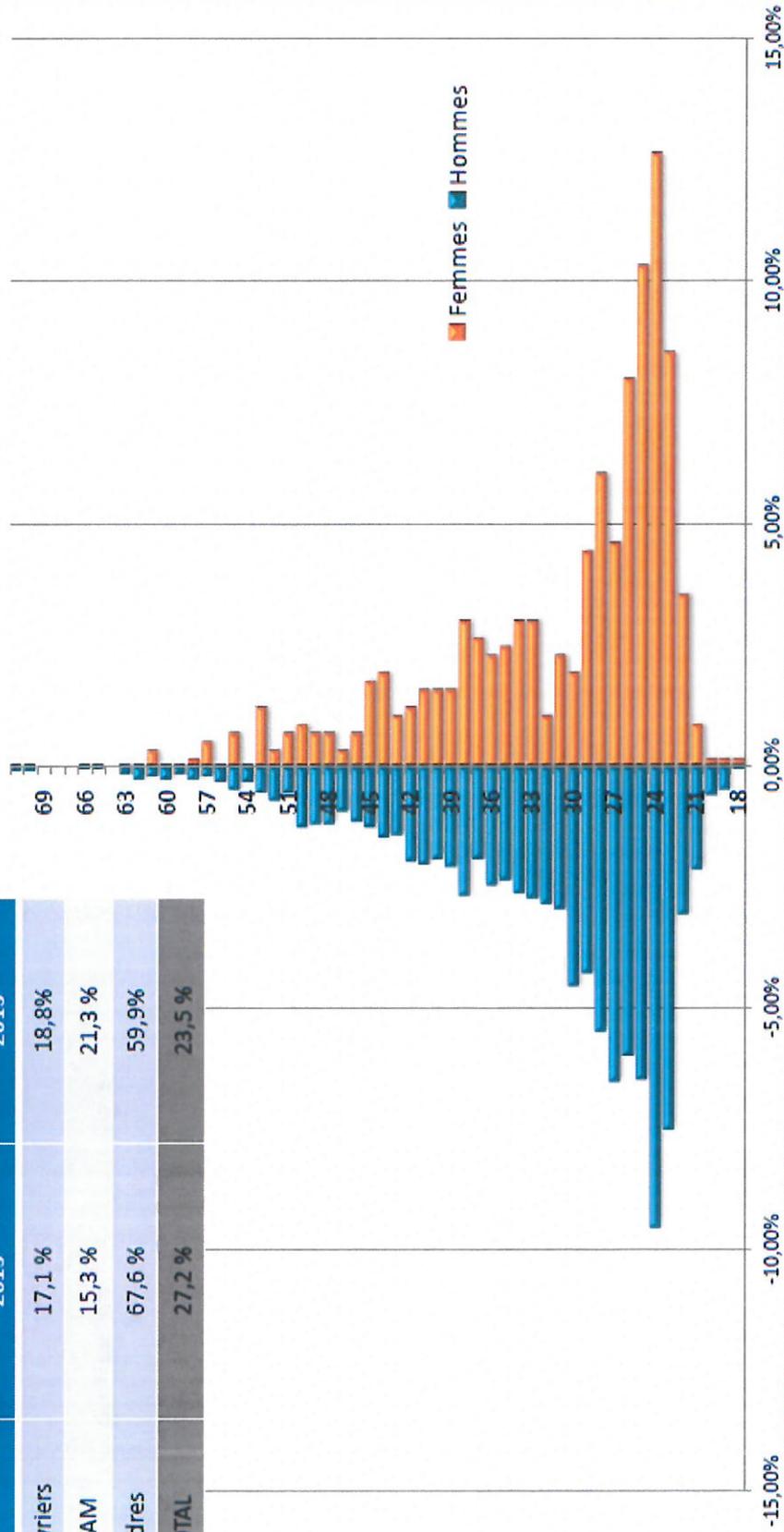
Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

PYRAMIDE DES EMBAUCHES 2015

→ La part de salariés âgés de moins de 26 ans embauchés sur le nombre de recrutements global a fortement évolué entre 2013 et 2015 :

	2013	2015
Ouvriers	17,1 %	18,8 %
ETAM	15,3 %	21,3 %
Cadres	67,6 %	59,9 %
TOTAL	27,2 %	23,5 %



8 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération - 07 avril 2016

De document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes: SA, 17A, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

Handwritten initials: PB, AF, DB, JY, PS

Handwritten initials: YP, MA, Y, MA

1021

Présentation de la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers du Groupe

Handwritten initials: J, JM

9 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten initials: PB, RF, JUF, DB, PS

RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS DU GROUPE 2016

4 domaines	Recherche, conception et développement	Production	Programme / Relations Clients	Fonctions Support
33 métiers	Ingénierie des systèmes	Fabrication / Réparations	Commercial / marketing	Achats
	Chimie	Montage / Démontage	Programme	Secrétariat
	Electronique et automatique	Diagnostic	Après vente & service client	Communication
	Essais développement	Méthodes	General manager	Finance & Gestion
	Génie électrique	Supply chain		Juridique
	Logiciel	Maintenance des équipements industriels		Ressources humaines
	Matériaux et procédés	Essais production		Qualité
	Mécanique des fluides			Démarche de progrès
	Mécanique du solide			Moyens généraux et sûreté
	Optique, optronique			Santé, sécurité & environnement
	Sûreté de fonctionnement, algorithmes et statistiques			Systèmes d'informations

10 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération - 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Accord Groupe relatif au contrat de génération de Safran P5

Handwritten signatures and initials: [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

Handwritten signatures and initials: [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES GRILLE DES MÉTIERS 2015 (PÉRIMÈTRE FRANCE COGNOS)

	Hommes	Femmes	
FONCTIONS SUPPORT	ACHATS	0,91%	
	COMMUNICATION	0,26%	
	DEMARCHE DE PROGRES	0,34%	
	FINANCE & GESTION	1,49%	
	JURIDIQUE	0,28%	
	MOYENS GENERAUX	0,26%	
	QUALITE	1,26%	
	RESSOURCES HUMAINES	1,36%	
	SANTE, SECURITE & ENVIRONNEMENT	0,36%	
	SECRETARIAT	1,51%	
	SYSTEME D'INFORMATIONS	0,48%	
	Total FONCTIONS SUPPORT	12,80%	8,50%

PRODUCTION	DIAGNOSTIC	0,44%	0,05%
	ESSAIS PRODUCTION	1,65%	0,16%
	FABRICATION / REPARATIONS	15,76%	1,70%
	GESTION DE PRODUCTION	0,00%	0,00%
	MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS	1,80%	0,08%
	METHODES	5,53%	0,73%
	MONTAGE / DEMONTAGE	5,76%	1,18%
	PRODUCTION	0,15%	0,01%
	SUPPLY CHAIN	4,72%	2,44%
	Total PRODUCTION	35,82%	6,35%

11 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2018

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten signatures and initials: A2, A, A, A

Handwritten signatures and initials: A, PB, DB, RF

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES GRILLE DES MÉTIERS 2015 (PÉRIMÈTRE FRANCE COGNOS)

	Hommes	Femmes
PROGRAMME / RELATIONS CLIENTS	APRES-VENTE & SERVICE CLIENT	1,23%
	COMMERCIAL / MARKETING	0,57%
	GENERAL MANAGER	0,02%
	PROGRAMME	0,38%
Total PROGRAMME / RELATIONS CLIENTS	0,01%	0,02%
Total PROGRAMME / RELATIONS CLIENTS	6,92%	2,22%

	Hommes	Femmes	
RECHERCHE, CONCEPTION, DEVELOPPEMENT	CHIMIE	0,05%	0,02%
	ELECTRONIQUE & AUTOMATISME	1,47%	0,16%
	ESSAIS DEVELOPPEMENT	2,40%	0,24%
	GENIE ELECTRIQUE	0,98%	0,09%
	INGENIERIE DES SYSTEMES	5,34%	0,94%
	LOGICIEL	2,51%	0,34%
	MATERIAUX & PROCEDES	1,75%	0,73%
	MECANIQUE DES FLUIDES	1,32%	0,26%
	MECANIQUE DU SOLIDE	6,90%	0,93%
	OPTIQUE, OPTRONIQUE	0,20%	0,06%
	RECHERCHE, CONCEPTION, DEVELOPPEMENT	0,10%	0,01%
	SURETE DE FONCTIONNEMENT, ALGORITHMES & STATISTIQUES	0,38%	0,11%
Total RECHERCHE, CONCEPTION, DEVELOPPEMENT	23,40%	3,87%	

Domaine	Hommes	Femmes
Total INCONNU	0,11%	0,02%

→ Le pourcentage d'effectifs dans les métiers R&D est en hausse entre 2012 et 2015 (25 à 27 %)

12 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable écrite de Safran.

Handwritten initials: AF, JB, JLP, DB, PS

/03/

Bilans des départs à la retraite

13 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

MA
PB
PB
PB

DB
PB
PB
PB
RF

DEPARTS EN RETRAITE PAR CSP

Sources : * PMT 2014 / Diagnostic d'entrée CG 2012

	Cadres	ETAM	Ouvriers	TOTAL
Projeté 2015	95	282	136	513*
Projeté 2014	157	443	224	824*
Projeté 2013	165	206	78	449**

	Cadres	ETAM	Ouvriers	TOTAL
Réel au 31/12/ 2015	132	450	229	811
Réel 2014	107	356	233	696
Réel 2013	94	367	208	669

→ Variation notable des départs en retraites versus les prévisions d'une année sur l'autre

14 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2018

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes: JCP, DB, FA, BF, PB

Handwritten signature

Handwritten initials: PB

Handwritten notes: 4/10/16, 17A

/04/

Bilans des recrutements

15 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération - 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes: *

Handwritten initials: JB, DB, RF

Accord Groupe relatif au contrat de génération de Safran

Handwritten number: 85

BILAN DES RECRUTEMENTS PAR CSP

Sources : Commissions de suivi CG

	Cadres		ETAM		Ouvriers		Total		Base
	% Hommes	% Femmes							
2015	71,2%	28,8%	77,3%	22,7%	91,5%	8,5%	19,0%	76,5%	2 426
2014	72,7%	27,3%	78,3%	21,7%	89,3%	10,7%	18,0%	77,1%	2 850
2013	43,2%	15,9%	16,8%	6,9%	85,1%	14,9%	17,2%	75,3%	3 111

→ Nombre global de recrutements externes réalisées en France CDI et CDD

16 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes: 1/3, 1/4, 1/5, 1/6

Handwritten notes: 1/7, 1/8, 1/9, 1/10, 1/11, 1/12

Handwritten initials: JF, AF, SA

Handwritten initials: RA

/05/

**Compétences dont la préservation est
considérée comme essentielle pour le Groupe
dites « compétences clés »**

Handwritten initials: JCP, AF, DB

17 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten initials: PS

COMPÉTENCES CLÉS DU GROUPE

→ Pour Safran est considérée comme « compétence clé » la compétence : dont la perte ou la non disponibilité représente un risque pour l'atteinte des objectifs opérationnels de la société et qui est peu disponible sur le marché de l'emploi. C'est :

- Un savoir interne basé sur un ensemble de connaissances de base et l'expérience ;
- Généralement liée au produit (développement, conception, indus, fabrication, client), elle est difficile à recruter tant pour le Groupe que pour ses sous-traitants.

→ Entre 2012 et 2015, de nouvelles compétences clés ont été identifiées, à savoir :

2012

- Usinage
- Ajustage
- Contrôle Non Destructif (CND)
- Pilotage des projets et des programmes
- Développement des fournisseurs
- Industrialisation des produits

2015

- Usinage
- Ajustage
- Contrôle Non Destructif (CND)
- Pilotage des projets et des programmes
- Développement des fournisseurs
- Industrialisation des produits
- Rectification, procédés spéciaux, contrôle dimensionnel ;
- Composites, big data, fabrication additive ;
- Leadership.

18 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

De document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

MÉTIERS PRIORITAIRES DU GROUPE (À 3 – 5 ANS)

→ Liste de compétences identifiées :

- ajustage, usinage, rectification, procédés spéciaux, Contrôle non destructif (CND) et contrôle dimensionnel ;
- Pilotage des projets et des programmes ;
- Développement des fournisseurs ;
- Composites, big data, fabrication additive ;
- Leadership.

→ Rappel des métiers sur lesquels des actions prioritaires vont être menées à 3 – 5 ans (accord GPEC Groupe).

→ Liste de métiers prioritaires identifiées :

- Ingénierie des systèmes ;
- Méthodes, Supply-chain, opérateurs de production, Management d'atelier, Essais ;
- Après-vente et service clients, Commercial, Programme ;
- Qualité, Achats, Ressources Humaines, Systèmes d'Information.

HP
Y
Y
FA

/06/

Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées et suivie par le Groupe

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

20 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

B
JUR
AF
D
D
D

Accord Groupe relatif au contrat de génération de Safran *RS*

GARANTIES CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT COLLECTIF DE TRAVAIL

- Exigences en matière de SSE - référentiel SSE (suite) :
 - le référentiel Safran comporte le manuel SSE basé sur 28 standards thématiques précisant les exigences spécifiques Safran. Une grille de maturité permet d'évaluer un niveau de performance (appelé niveau de maturité) sur chaque standard et de fixer des objectifs précis d'amélioration.

Les différents niveaux de maturité

globale par rapport

aux standards SSE Safran



(chiffres à fin 2015)
source : Document de Référence 2015)

Un audit interne en 3 étapes

Définir le périmètre

27 standards Safran obligatoires doivent être passés en revue a minima sur un cycle de 3 ans. Les exigences ISO14001 et/ou OHSAS18001 sont appliquées au travers du Manuel SSE Groupe afin de garder ou d'obtenir une équivalence de certification à ces normes.

Auditer le site

Cette étape nécessite deux à trois jours de travail, en salle et sur le terrain, pour deux auditeurs qui passent en revue toutes les exigences préalablement définies.

Attester du niveau de performance et attribuer les certificats

Le Comité de Certification Interne, assisté d'une tierce partie, examine les réponses aux éventuels écarts détectés lors des audits et décide de leur pertinence.

« Le Référentiel SSE Groupe est un outil très efficace qui permet de monter en puissance dans la maturité SSE, grâce à une dynamique de progression de niveau 0 à 4 que les certifications ISO ne permettaient pas (on était certifié ou on ne l'était pas). Sa mise en œuvre est beaucoup plus cadrée, ce qui rend la démarche plus tangible et plus facile d'appropriation. »

Benoit Martin - Laprade
Directeur général d'Aircelle Maroc - 1er site en Afrique certifié de niveau Bronze

21 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

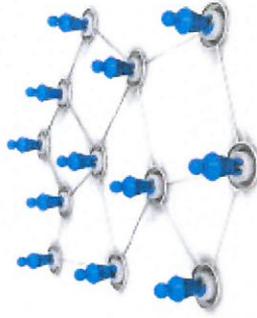
Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page.

DES ACTEURS INTÉGRÉS DANS UN RÉSEAU ERGONOMIE

- Une centaine de formations d'acteurs PRAP réalisées soit 900 acteurs PRAP formés à fin 2015 :
 - 400 à l'international (Maroc, Angleterre, Pologne, Inde, Chine, Singapour, USA, Canada, Québec, Brésil, Mexique)
 - 500 en France formés par 20 formateurs PRAP + Croix Rouge
- Plus de 100 correspondants en ergonomie dont la moitié à l'international
- Environ 200 concepteurs initiés à l'ergonomie
- 9 ergonomes de métier
- Structuration effective d'une majorité de sites dans le monde :
 - 111 sites de niveau 1 à 3 malgré un standard « renforcé » (49 en 2012)
 - 5 fois plus de sites de maturité 2 (soit 58 sites en 2015 aidé 14 en 2012)
 - 76% des sites* à l'international et 78% des sites* français sont de niveau 1 à 3



(* sites ayant répondu à la campagne fin 2015)

CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DE LA PENIBILITÉ - BILAN ERGONOMIE 2015

- a) Un déploiement de moyens en France et à l'international
- Forte implication des sites SAFRAN pour déployer le standard Ergonomie
 - Montée en compétences en particulier pour les acteurs PRAP et les correspondants en Ergonomie
- b) Des résultats 2015 dans la continuité de 2014
- 39% (au lieu de 47% en 2013) des AT sont liés à de la manutention manuelle alors même que le TFAA est passé de 3,6 à 2,7
 - 68% des MP (au lieu de 80% en 2013) relèvent des TMS
 - Une démarche « reconnue » par l'INRS
- 
- c) Des efforts à poursuivre
- Mieux intégrer l'ergonomie dès la conception
 - Continuer à développer et acquérir des compétences d'Ergonomes professionnels dans le groupe SAFRAN (aujourd'hui : 9 ETP / 70 000 salariés)

Handwritten initials: PB, Y, Y, Y

Handwritten initials: ZA

Handwritten initials: JM, F, DB, RF

Handwritten initials: PB, Y, DB, RF

Handwritten initials: PS

/07/

Bilan global

24 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten initials: SA, M, MA

Handwritten initials: R

Handwritten initials: AF

Handwritten initials: JB, JUP

Handwritten initials: F, DB

Handwritten initials: AF

Handwritten initials: RS

BILAN GLOBAL

→ Respect des 4 engagements majeurs :

- 42,8% de jeunes de moins de 30 ans parmi les embauches en CDI (vs 49,4% en 2013) – objectif à 40%
- 4,5% de salariés âgés de 50 ans parmi les embauches en CDI (vs 4,0% en 2013) – objectif à 4%
- 19,4% de 55 ans et plus dans l'effectif du Groupe (vs 17,8% en 2013) – objectif de 15%
- Accueil de jeunes en formation (objectif de 4% pour 7,5 % en 2015 / 7,5% en 2014 et 7,4% en 2013)

→ A surveiller :

- Formation des salariés : 78,2% de l'effectif global formé pour 52% des salariés âgés de plus de 50 ans en 2015 (vs 76,6% de l'effectif global formé pour 70,6% de plus de 50 ans en 2013)
- % Femmes recrutés en France en sociétés : objectif de 25% pour 23,3% en 2015 (vs 24,7% en 2013)
- Entretiens Individuels seniors légèrement inférieur à l'ensemble de l'effectif (en 2015 76,3 % pour les seniors vs 83,6 %)

→ Dispositifs les plus utilisés :

- Temps Partiel Aidé : 945 bénéficiaires en 2015 vs 605 en 2013
- Bilans de santé : 732 réalisés pour 771 demandes en 2015 (vs 695 demandes pour 660 réalisés en 2013)
- Télétravail : 115 bénéficiaires en 2015 (vs 60 en 2013)
- CET : 194 bénéficiaires en 2015 (vs 101 en 2013)
- Abonnement PERCO : 708 bénéficiaires pour un montant total de près de 706K€ d'abondement en 2015 (vs 507 bénéficiaires pour un montant total de près de 500 k€ d'abondement en 2013)

→ Dispositifs les moins demandés ou déployés :

- Congé professionnel et solidaire
- Bilan d'étape
- Rachat de trimestres

25 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

BILAN - INDICATEURS

→ Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

- BILANS DE SANTE :**
 - Objectif réalisation de 100% des bilans de santé demandés
 - Davantage de bilans de santé
- TELETRAVAIL :**
 - Dispositif apprécié des salariés
 - Hausse des bénéficiaires de plus de 90% entre 2013 et 2015
- FORMATION :**
 - Respect du principe de non discrimination des salariés âgés concernant l'accès à la formation :
 - Tendence à la hausse
- ENTRETIEN INDIVIDUEL**
 - Respect du principe de non discrimination des salariés âgés concernant l'accès à la formation
- BILAN D'ETAPE**
 - 100% des salariés l'ayant demandé doivent bénéficier de ce bilan
 - Le bilan d'étape ayant été remplacé par d'autres modalités de gestion de carrière, l'indicateur n'est plus pertinent
 - Dispositif mal connu (congé solidaire) et non utilisé, réflexion à aborder sur le congé solidaire (échanges avec Planète Urgence)
- TEMPS PARTIEL AIDE**
 - Dispositif qui se développe (nbre de bénéficiaires a augmenté de plus de 55% entre 2013 et 2015)
 - Snecma, Turbomeca, Sagem et MBD sont les sociétés dans lesquelles le TPA s'est le plus déployé

26 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes: *SA*, *SA*, *SA*, *SA*

Handwritten notes: *PS*, *JL*, *AF*, *DB*

BILAN - ERGONOMIE

- **Nomination et formations des « correspondants en Ergonomie » :**
 - De 12 (en 2013) à 100 correspondants formés en 2015 (dont la moitié à l'international) avec en moyenne 1 correspondant / site
- **Animation du réseau Ergonomie France :**
 - Réseau spécifique des 27 « Formateurs PRAP » : **2 réunions** en 2015, Partages d'expérience, Élaboration contenu formation recyclage des acteurs PRAP
 - Réseau Ergonomie (80 participants vs 55 en 2013) : **2 réunions** en 2015 du réseau francophone,
 - Réseau du projet cobotique pour innover : **2 copil** en 2015
- **Partage du retour d'expérience et des bonnes pratiques :**
 - Une page Ergonomie sous **Insite** (actualités, documents, contacts, ...)
 - **Inshare** Cobotique ouvert à tous permettant d'échanger des idées (forum), des documents, vidéos, etc. relatifs à la cobotique
 - Lancement d'un réseau collaboratif Ergonomie ouvert à tous pour échanger idées et bonnes pratiques
- ⇒ **Des résultats 2015 encourageants**
 - 39% (au lieu de 47% en 2013) des AT sont liés à de la manutention manuelle alors même que le TFAA est passé de 3,6 à 2,7
 - 68% des MP (au lieu de 80% en 2013) relèvent des TMS

BILAN CONTRAT DE GENERATION - POLITIQUE GROUPE EN FAVEUR DES JEUNES NON DIPLÔMÉS

→ Politique d'Insertion Sociale SAFRAN

- Embauche de jeunes résidents en zones identifiées CUCS : 207 salariés, soit 8,04% des recrutements 2015
- Rappel 2014 : plus de 250 embauches soit 8,5% des recrutements

⇨ Une implication régulière des sites, notamment dans le cadre de la convention Entreprise & Quartiers

28 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Il ne doit pas être copié ni communiqué à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten initials: #, 4, 12, 4

Handwritten initials: FA

Handwritten initials: f, [Signature]

Annexes

28 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2018

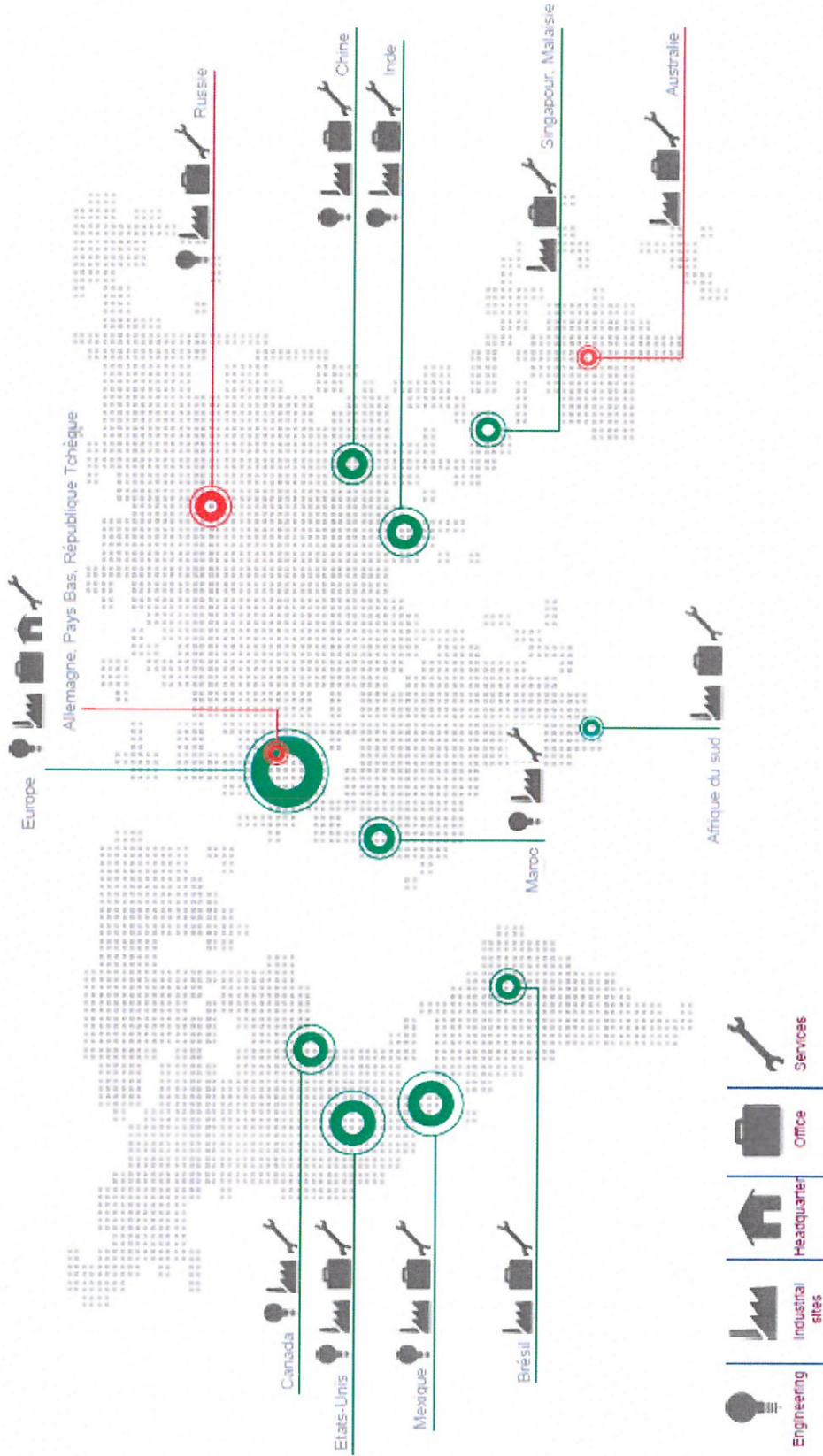
Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiez ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten initials: PS, JLP, DB, FZ, AF

COMPÉTENCES CLÉS DU GROUPE 2015

- Le diagnostic doit mentionner les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le Groupe ou la branche, dites « compétences clés ».
- Pour Safran est considérée comme « compétence clé » la compétence : dont la perte ou la non disponibilité représente un risque pour l'atteinte des objectifs opérationnels de la société et qui est peu disponible sur le marché de l'emploi. C'est :
 - Un savoir interne basé sur un ensemble de connaissances de base et l'expérience ;
 - Généralement liée au produit (développement, conception, indus, fabrication, client), elle est difficile à recruter tant pour le Groupe que pour ses sous-traitants.
- Cette compétence clé est liée à un contexte temporel, et n'est pas systématiquement associée à un métier (peut être transverse).
- Des processus d'identification de ces compétences ont été mis en place et donnent lieu à des plans d'actions :
 - Identification des métiers en tension dans les métiers de la production
 - Identification des compétences stratégiques et critiques dans le domaine de la R&D
 - Identification des compétences stratégiques et critiques dans le domaine production (méthodes) et dans le métier Qualité

DÉVELOPPEMENT DU PROGRAMME ERGONOMIE DANS LE GROUPE (À FIN 2015)



46 / Diagnostic : Accord relatif au Contrat de Génération – 07 avril 2016

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent pas être copiés ni communiqués à un tiers sans l'autorisation préalable et écrite de Safran.

Handwritten notes and signatures:
 #1
 Y
 4
 MA
 PB
 AF
 DB
 FS

