
**ACUERDO MARCO
EUROPEO PARA
FOMENTAR LA INSERCIÓN
PROFESIONAL
DE LOS JÓVENES
2017 - 2022**

ÍNDICE

*LIEN INTRANET HTTPS://INSITE.COLLAB.GROUP.SAFRAN/HRONLINE/EQUALOPPORTUNITYANDDIVERSITY/PAGES/MISSIONSORGANISATIONS.ASPX	3
TÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO	4
TÍTULO II - EVOLUCIÓN DEL ÁMBITO	4
CUALQUIER EMPRESA QUE SE CONVIERTA EN FILIAL CON MÁS DEL 50% DE UNA O MÁS DE LAS EMPRESAS MENCIONADAS EN EL TÍTULO I DEL PRESENTE ACUERDO Y QUE SE ENCUENTRE EN EL ÁMBITO DEFINIDO EN EL TÍTULO I PODRÁ ADHERIRSE AL PRESENTE ACUERDO.	4
EN LA HIPÓTESIS DE QUE EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA EVOLUCIONE, LAS PARTES ACUERDAN REUNIRSE EN UN PLAZO DE 3 MESES A PARTIR DE LA OCURRENCIA DEL HECHO GENERADOR CON EL FIN DE DEBATIR EL LA INCIDENCIA DE ESTA EVOLUCIÓN.	4
TÍTULO III - CONTRIBUIR EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS JÓVENES	4
TÍTULO IV – CONTRATAR E INTEGRAR A JÓVENES EN EL GRUPO SAFRAN	9
TÍTULO V – EJECUCIÓN DE LOS COMPROMISOS	13
TÍTULO VI – DISPOSICIONES VARIAS	13
ARTÍCULO 13 - APRECIACIONES Y LITIGIOS	14
ARTÍCULO 14 - CLÁUSULA DE NO REGRESIÓN	14
ARTÍCULO 15 - REVISIÓN	14
ARTÍCULO 16 - PUBLICIDAD DEL ACUERDO	14

PREÁMBULO

Ante la situación del empleo de los jóvenes en Europa, su inserción profesional a través de la formación es un desafío social y económico al que el grupo Safran presta una atención especial. Además, el Grupo debe anticipar la evolución de las profesiones y las competencias, así como la renovación de sus equipos. Safran se compromete a implementar medios importantes para adquirir, conservar y transmitir las competencias necesarias para respaldar su desarrollo y la renovación de su plantilla.

En el caso de los jóvenes incorporados al Grupo, la formación profesional es la garantía de obtener una experiencia profesional que les aporte una cualificación, un diploma o una certificación con vistas a facilitarles el acceso al empleo.

En la renovación del Acuerdo celebrado en marzo de 2013, las partes se comprometen a mejorar los mecanismos existentes.

En la actualidad, Safran cuenta con más de 40.000 empleados en la Unión Europea y desea seguir comprometiéndose para fomentar la inserción profesional de los jóvenes a través de la formación y, de esta forma, poder disponer de los recursos necesarios en materia de contratación en sus entidades europeas. Todas estas acciones subrayan, en último término, la implicación de los empleados del Grupo, que en un gran número acogen y acompañan a los jóvenes.

Las partes del presente Acuerdo reconocen que la clave de la inserción profesional de los jóvenes se basa en una formación adecuada, correlacionada con una experiencia profesional concreta. Afirman también su voluntad de contribuir en la inserción profesional de los jóvenes europeos, a través del desarrollo de los mecanismos de prácticas, la formación en alternancia estudios-trabajo y las tutorías, además de actividades de asesoramiento, patrocinio y apoyo a los alumnos y estudiantes jóvenes.

En este contexto, Safran participa en las acciones realizadas por la Comisión Europea que apoya, en concreto, el desarrollo de la formación profesional en los países miembros de la Unión Europea*.

Safran se propone también fomentar la integración de estos jóvenes, ofreciéndoles oportunidades de empleo y prestando una atención especial a los que ya reciben formación en el Grupo.

Asimismo, mediante este Acuerdo, las partes firmantes desean afirmar su compromiso en favor de la igualdad de oportunidades y trato. Por último, se proponen definir orientaciones comunes para las filiales europeas de Safran permitiéndoles elegir el método de implementación de acuerdo con las legislaciones nacionales, asegurando al mismo tiempo una implementación adecuada del Acuerdo.

El énfasis en las buenas prácticas entre todas las iniciativas adoptadas se ilustra mediante una "guía de buenas prácticas" que se encuentra a disposición de todas las entidades del Grupo en Europa. Algunas de ellas se contemplan en el presente Acuerdo.

***lien intranet**

<https://insite.collab.group.safran/HrOnline/EqualOpportunityAndDiversity/Pages/MissionsOrganisations.aspx>

TÍTULO I - Ámbito de aplicación del Acuerdo

El presente Acuerdo se celebra a nivel europeo para el grupo Safran. Se aplica a todas las empresas dentro del ámbito del Comité de Empresa Europeo, tal como figuran en el anexo 1 del presente Acuerdo, así como en Suiza.

TÍTULO II - Evolución del ámbito

Cualquier empresa que se convierta en filial con más del 50% de una o más de las empresas mencionadas en el Título I del presente Acuerdo que se encuentre en el ámbito definido en el Título I podrá adherirse al presente Acuerdo.

En la hipótesis de que el ámbito de la Unión Europea evolucione, las partes acuerdan reunirse en un plazo de 3 meses a partir de la ocurrencia del hecho generador con el fin de debatir el la incidencia de esta evolución.

TÍTULO III - Contribuir en la formación profesional de los jóvenes

Artículo 1 - Fortalecer y mejorar la acogida de los jóvenes en formación para fomentar su inserción en el mercado laboral

El seguimiento anual de los compromisos del Acuerdo anterior ha demostrado la implicación de un gran número de entidades del Grupo en la integración de alumnos en alternancia estudios-trabajo, alumnos en prácticas, estudiantes investigadores y VIE (Volontariat International en Entreprise) en Europa. En este sentido, actualmente, casi uno de cada seis empleados del Grupo se hace cargo, cada año, de un joven formado en Safran.

Todos estos mecanismos permiten que los jóvenes adquieran un diploma, una cualificación o una certificación reconocida, que favorece su inserción en el mercado laboral. Este enfoque se realiza en el marco de compromisos mutuos y aportaciones recíprocas, con el fin de favorecer el éxito de su inserción profesional. De esta manera, el aprendiz se formará a lo largo de su plan de estudios gracias principalmente a su tutor. Se perseguirán permanentemente las condiciones del éxito en su examen (ayuda en los trabajos de informes o memorias durante la escolarización, intercambios con diversos profesionales de Safran para preparar su futura orientación profesional, etc.). Paralelamente, el aprendiz respetará las reglas de la empresa y se aplicará en los cursos.

Por lo tanto, Safran se compromete a perseguir y desarrollar, en sus filiales europeas, la acogida de los jóvenes en el marco de estos mecanismos de formación. Se trata de participar en la formación de los jóvenes en el ámbito definido en el Título I anterior. Las formaciones en cuestión están dirigidas al acceso de los jóvenes al empleo en Europa. Con esta finalidad, sirven en todos los casos para obtener diplomas y cualificaciones.

Las partes afirman su voluntad de continuar promoviendo y desarrollando la oferta de aprendizaje, la acogida de aprendices y la formación de estudiantes investigadores europeos. Los itinerarios de formación propuestos serán coherentes con las profesiones de las empresas en cuestión.

Además, la Comisión Europea se propone desarrollar programas de aprendizaje a través de la "European Alliance for Apprenticeships". Safran desea continuar con su compromiso en este enfoque. En este marco, en la comisión de seguimiento anual, se presentará un estado de situación de las medidas. Safran garantizará también la diversidad de las formaciones presentes en su plantilla entre los jóvenes en formación profesional.

1.1 Desarrollar los mecanismos de alternancia estudios-trabajo

Las partes afirman su voluntad de mantener las formaciones en alternancia estudios-trabajo como un mecanismo de formación profesional reconocido por los interlocutores sociales, los diversos países europeos y la Comisión Europea. La Dirección se propone mantener el aprendizaje en el nivel alcanzado por las entidades del Grupo en Europa, como mínimo.

Safran tiene la intención de acoger cada año a un 5% de alumnos en alternancia estudios-trabajo en su equivalente a tiempo completo (ETC) a nivel del Grupo en Europa, y se compromete también a contratar prioritariamente a estos jóvenes, al final de su formación y de acuerdo con las prácticas nacionales, con competencias iguales.

Buenas prácticas

Polonia – Desarrollo de formaciones a través del aprendizaje

La empresa Safran Transmission Systems, con sede en Polonia, participa en la creación del contenido educativo de planes de estudios de formación en el centro de aprendizaje "CEKSO".

Realiza cada año actividades en favor de la integración de jóvenes no cualificados a través del trabajo en prácticas o de visitas del centro.

Francia – Centro de formación de Bondoufle

Este centro se creó por iniciativa de empresas industriales de mecánica en Ile-de-France, cuyos procesos de producción se están digitalizando progresivamente. Debería estar operativo en 2018.

Diseñado como un simulador de la "fábrica del futuro", este centro de formación formará a alumnos en alternancia estudios-trabajo (250/300 alumnos repartidos en tres años de formación) y a empleados en educación continua (300 personas al año) en los nuevos métodos de producción utilizando máquinas en red, objetos conectados, fabricación aditiva, realidad aumentada, robots colaborativos, tabletas, etc.

1.2 Favorecer la acogida de alumnos en prácticas

Las partes firmantes acuerdan que las prácticas permiten a los jóvenes confirmar sus opciones de orientación profesional a través del descubrimiento concreto de la empresa y una profesión, al tiempo que les permite adquirir una experiencia profesional.

Safran se compromete a acoger a un 5% de alumnos en prácticas a nivel del Grupo en Europa. Estas prácticas se pueden ofrecer en el marco del itinerario escolar y también en el marco de una formación especializada.

Buena práctica - Alemania – Asociaciones con universidades

La empresa Safran Helicopter Engines ha desarrollado una asociación con "Wedeler Hochschulbund" y ha integrado a alumnos en contratos de investigación.

La empresa Safran Electronics and Defense ha establecido una asociación con "Technische Universität München" y "Technischen Hochschule Ingolstadt" en el marco de proyectos de investigación y desarrollo de programas de nivel Máster.

1.3 Acoger a jóvenes estudiantes investigadores europeos (PhD)

La innovación es un gran desafío para el Grupo y un área de inversión estratégica. Las partes firmantes se proponen desarrollar la acogida de jóvenes estudiantes europeos de doctorado (PhD) y, de este modo, contribuir a su formación.

1.4 Respalda y realizar un seguimiento a los jóvenes durante su formación a nivel del Grupo

Las partes reconocen la importancia de respaldar y realizar un seguimiento a los jóvenes durante su periodo de formación en la empresa con el fin de facilitar su posible contratación en el Grupo. Las partes consideran que la supervisión de los jóvenes formados por el Grupo debe tener la capacidad de motivarles. Se elaborará una guía destinada a los jóvenes acogidos en formación en la que se informará sobre la política del Grupo y el contenido de este Acuerdo. Titulada "guía del alumno en alternancia estudios-trabajo", su finalidad será revisar la evolución del periodo en la empresa y las competencias adquiridas por el joven aprendiz. Este seguimiento es también una manera de que el joven formado pueda realizar un intercambio sobre sus primeras experiencias y las competencias adquiridas. Además, esta guía destacará las principales etapas del joven aprendiz a lo largo de su itinerario en Safran. Su traducción se realizará en los idiomas que sean necesarios. Completará, por otra parte, el "libro de formación" en los centros donde se disponga del mismo.

Safran se plantea generalizar el seguimiento de cada aprendiz, alumno en prácticas o estudiante-investigador por parte de un acompañante responsable de acogerle y apoyarle en la realización de su proyecto profesional, de acuerdo con las legislaciones y prácticas nacionales.

Además, se propone que la relación entre el acompañante y el joven se respalde mediante entrevistas formales organizadas en diferentes momentos de su formación. El objetivo es satisfacer los requisitos de profesionalización de los jóvenes, permitiéndoles posicionarse sobre el progreso de su misión y hacer un balance de sus intenciones futuras.

Con respecto a los aprendices, un interlocutor de RRHH recibirá a aquellos que lo soliciten 3 meses antes de la finalización de su contrato con el fin de ayudarles a integrarse en el mercado laboral, especialmente a través de consejos sobre cómo prepararse para la búsqueda de empleo (ayuda en la elaboración del CV, simulación de entrevistas de selección, presentación de la herramienta "e-talent" para identificar puestos disponibles en la empresa, conocimiento de la bolsa de empleo local, etc.). En la "guía del alumno en alternancia estudios-trabajo" se pondrá en conocimiento de los alumnos, futuros graduados que se incorporen al mercado laboral, la posibilidad de esta entrevista.

Artículo 2 – Valorar el estatus de acompañante

Las partes consideran que, en el marco de la formación, el acompañante desempeña un papel clave en el éxito de la formación profesional del joven, facilitando la acogida y el seguimiento del recién llegado. A través de este seguimiento, el acompañante aconseja y orienta al joven en formación. Le transmite todos los conocimientos útiles para su formación. Las partes desean, por lo tanto, favorecer el acompañamiento de los jóvenes en formación y la transmisión de conocimientos y competencias, a través de la valoración del estatus del acompañante y el reconocimiento de su función.

El Grupo se compromete a:

- proponer esta función únicamente a personas voluntarias,
- formar a los acompañantes,
- incluir la función de acompañante como parte de su puesto y tenerlo en cuenta en el desarrollo de su carrera profesional,
- permitir que el acompañante disponga del tiempo necesario para llevar a cabo esta misión, adaptar su tiempo y su carga de trabajo cuando sea necesario,
- poner a su disposición una guía adecuada, traducida en los idiomas que sean necesarios.

La Entrevista de Desarrollo es el momento idóneo para que esta misión concreta se aborde entre un tutor y su superior.

Buena práctica - Bélgica – Tutoría

La tutoría se practica con regularidad en Bélgica en la empresa Safran Aero Boosters: concierne a todas las personas que supervisan a los jóvenes integrados en el proceso de formación de la empresa.

Artículo 3 - Continuar el establecimiento de relaciones con Escuelas y Universidades europeas

En el marco de este Acuerdo, Safran se propone:

- continuar el desarrollo de vínculos con escuelas y universidades europeas a nivel local,
- desarrollar estos vínculos a nivel del Grupo para reforzar la representación del Grupo ante los estudiantes y las escuelas objetivo de Safran, además de garantizar la adecuación de los itinerarios de formación con las necesidades de competencias del Grupo. El Grupo se propone, además, fomentar y organizar las intervenciones de los empleados en los centros de formación, escuelas y universidades. Se recuerda que estas tareas de promoción de nuestras profesiones y de apoyo son inherentes a las actividades de cualquier empleado del Grupo y se realizan durante su horario laboral.

Estas acciones deben ser también una oportunidad de fomentar la diversidad de género y la variedad de los planes de estudios en los equipos.

Buenas prácticas – Bélgica y Francia - Embajadores de Escuelas

Safran ha desarrollado en Bélgica y en Francia un “Programa de Embajadores”, que se basa en una red formada por empleados de las empresas del Grupo, que intervienen en escuelas y universidades objetivo a través de diferentes acciones y eventos.

Siendo antiguos alumnos de estas escuelas y universidades, y actualmente empleados del Grupo, su misión es desarrollar la cooperación con estas instituciones, establecer contactos con los estudiantes y ayudarles a reflexionar sobre su proyecto profesional con motivo de los distintos eventos.

Francia – Creación en marzo de 2015 del centro de competencias aeronáuticas con la empresa asociada Albany, Safran Aéro-composites y la región de Lorena. Este centro se estableció en el instituto Henry Vogt de Commercy tras la creación de la planta de Commercy por parte de Safran y Albany.

Artículo 4 - Desarrollar la inserción de los jóvenes a través de la formación profesional a nivel europeo

Las partes firmantes reconocen que el desarrollo de una cultura internacional, así como la movilidad durante los estudios, puede resultar una ventaja para la inserción profesional sostenible de los jóvenes.

Con este fin, Safran se propone aprovechar todas las modalidades de acogida previstas en los centros para los alumnos en prácticas procedentes de otros países europeos. Las ofertas de prácticas y de contrato de formación en alternancia estudios-trabajo se publican en el sitio web de e-talent, donde se expondrán estas modalidades.

TÍTULO IV – Contratar e integrar a jóvenes en el grupo Safran

Artículo 5 - Contratar a jóvenes en el Grupo

Para hacer frente a los desafíos de desarrollo del Grupo, Safran se propone seguir seleccionando, en empleos directos, a jóvenes cualificados y, prioritariamente, a los jóvenes acogidos en formación. Se recuerda que la mayoría de las contrataciones se realizan con contratos de duración indefinida.

Artículo 6 - Promover la diversidad de género

En los países europeos donde opera el Grupo, la contratación de mujeres en puestos científicos y técnicos sigue siendo muy difícil, considerando su escaso número en las especialidades de formación correspondientes.

Las partes firmantes se comprometen en este contexto a fomentar acciones de promoción de las profesiones científicas y técnicas del Grupo entre las jóvenes estudiantes. Estas acciones se implementarán en los países afectados por el presente Acuerdo en función de las prácticas y del contexto local. En este marco, se creará una red de participantes a escala europea. Esta red estará compuesta por empleadas del Grupo, que intervendrán con regularidad en los centros educativos con el fin de fomentar la diversidad de género en nuestras profesiones. Estas participantes serán responsables de informar a las alumnas de secundaria y bachillerato, así como a las estudiantes universitarias, de las numerosas carreras profesionales que tienen a su disposición en los ámbitos científicos y técnicos a través del ejemplo de una empresa como Safran. Se podrán integrar en esta red, si cuentan con una titulación de enseñanza científica y técnica y ocupan un puesto de esta naturaleza.

Buenas prácticas

Francia – Madrinas de la asociación “Elles bougent”

Safran ha desarrollado en Francia una alianza con la asociación “Elles bougent” que tiene como objetivo promover la diversidad del talento y dar a conocer las profesiones de la industria. Como miembro fundador, Safran es miembro del consejo de administración de la asociación y participa activamente en la vida de la asociación desde 2007 con cerca de 250 madrinas ingenieras y técnicas procedentes de todas las empresas del Grupo. Safran organiza con regularidad eventos en colaboración con “Elles bougent”, como reuniones entre madrinas y alumnas de bachillerato o visitas a centros del Grupo.

Alemania - Iniciativa nacional “Mädchen-Zukunftstag”

La finalidad de esta actividad es dar la bienvenida, especialmente durante las jornadas de Puertas Abiertas, a las hijas de los empleados para que visiten el lugar de trabajo de sus padres, interactúen con los equipos y realicen trabajos prácticos. Los centros alemanes de las empresas Safran Electrical and Power y Safran Helicopter Engines participan todos los años en esta actividad.

Además, cuando se organicen jornadas familiares en los centros, se llevará a cabo una comunicación especial que confirmará la voluntad del Grupo de acoger a las jóvenes, en línea con la buena práctica de las entidades alemanas del Grupo.

Las partes firmantes acuerdan también la necesidad de fomentar la feminización de los equipos y la diversidad de género en todos los niveles de la empresa y en todas las categorías de personal. Safran se propone contratar, como mínimo, a un 25% de mujeres cada año.

Artículo 7 - Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades y trato

Las partes firmantes reafirman su compromiso con el trato equitativo de las candidaturas y la lucha contra las discriminaciones. Estas acciones son esenciales para el respeto de los Derechos Humanos.

De esta manera, Safran se compromete a promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como a tratar las candidaturas sin discriminación basándose en las competencias y la experiencia requeridas para el puesto vacante. Las acciones en este ámbito permiten eliminar los obstáculos sociales y culturales, que existen a nivel europeo, y movilizar a todos los interesados.

Las partes subrayan, en concreto, la importancia de contribuir en la formación profesional de los jóvenes con discapacidad. Las alianzas entre las empresas del Grupo y los centros de formación, escuelas o universidades con respecto a la integración de las personas con discapacidad se desarrollarán en los lugares donde no existan. Las empresas del Grupo se encargarán de implementar los medios que permitan acoger a los jóvenes con discapacidad. Estos medios se definirán y se adaptarán a su situación, con el fin de ofrecer las mejores condiciones de éxito en su integración y formación.

Buenas prácticas

Alemania – Alianza entre Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft (BFH) de Hamburgo y Safran Electrical and Power (alianza con el centro de la economía de la madera)

Formaciones de 12 meses para personas que no pueden ejercer su actividad profesional anterior por razones físicas o mentales. En la formación se alternan cursos teóricos en BFH y periodos en empresa.

Francia – HANVOL, una asociación creada por empresas aeronáuticas y espaciales

HANVOL, con la ayuda de sus empresas miembros, incluida Safran, fomenta la formación y la inserción profesional de personas con discapacidades. Todos los años, 40 adultos con discapacidades realizan una formación con titulación en el marco de una sesión en París o Toulouse.

7.1 Diversificar los perfiles formativos

Safran desea asegurar en sus equipos, en todas las categorías profesionales y actividades, la existencia de una diversidad de perfiles de formación representados en el Grupo.

Las acciones dirigidas a las universidades se realizan con el fin de garantizar una mayor diversidad en las contrataciones.

7.2 Favorecer la inserción y luchar contra la exclusión

Las partes firmantes reafirman su voluntad, en el contexto de un elevado desempleo juvenil a nivel europeo, de fomentar la inserción profesional de los jóvenes con escasa o ninguna cualificación y alejados del empleo.

El Grupo se compromete, en este marco, a fomentar las acciones que permitan dar a conocer las profesiones del Grupo a los "públicos jóvenes" alejados del mundo industrial. Estas acciones, que necesitan un apoyo específico, se implementarán en los países afectados por el presente Acuerdo en función de las prácticas y del contexto local.

Buena práctica - Suiza – Programa "Automatik-Monteurin"

Vectronix AG está desarrollando un itinerario para acoger a empleados poco cualificados en las actividades de montaje en colaboración con el cantón de Saint-Gall.

Artículo 8 - Desarrollar un itinerario atractivo de integración para los jóvenes contratados

8.1 Acoger a los jóvenes contratados

Las partes recuerdan que se debe prestar una atención especial a la acogida de los jóvenes contratados en el Grupo. Safran desea, de esta manera, respaldar la asunción del puesto del joven en su entorno local.

Las empresas deberán anticipar las condiciones materiales de acogida para permitir que los jóvenes contratados trabajen en las mejores condiciones desde el momento de su contratación.

Las partes desean, en el marco de los mecanismos que acompañan la asunción del puesto, mejorar la información de los jóvenes contratados acerca de la presencia y la función de los representantes del personal y/o los representantes de las Organizaciones Sindicales.

Las modalidades de aplicación de este mecanismo serán examinadas por los interlocutores sociales a nivel de las empresas afectadas por este Acuerdo en función de las prácticas locales y el contexto, especialmente a través de los planes de acción locales.

8.2 Insertar a los jóvenes contratados

Dado que el entorno del Grupo ofrece perspectivas de evolución importantes, Safran desea respaldar la asunción del puesto del joven en su profesión y mejorar su conocimiento del Grupo con el fin de abrirle perspectivas de evolución.

De este modo, se desarrollarán mecanismos de inserción en función de las especificidades locales y en tres niveles (Grupo, Empresa y Centro) para que cada joven empleado contratado se familiarice con las profesiones de su centro, su empresa y el Grupo en general.

Estos mecanismos de inserción deben también ofrecer al joven contratado los medios de visualizar una evolución profesional mediante la puesta en marcha de programas de formación adecuados y destinados a desarrollar sus competencias.

Buenas prácticas

Reino Unido – Jornada de integración

En Safran Helicopter Engines UK, cada nuevo empleado sigue un itinerario de integración formal. Este itinerario se realiza a partir de la incorporación del colaborador y durante varias semanas. Se describe la función de los IRP (órganos representativos de personal). En este punto, Safran Landing Systems procede de la misma manera en su centro de Gloucester.

El primer día está dedicado a la bienvenida administrativa del recién llegado: una sucesión de presentaciones en los ámbitos de Seguridad, RRHH, TI y SSMA permiten comunicar los datos esenciales al recién llegado.

A continuación, se asigna un itinerario de formación al recién llegado; la formación es, al mismo tiempo, común para todos (seguridad de los sistemas de información, concienciación de SSMA y seguridad del centro, gestión de la calidad, etc.) pero también es específica para cada profesión.

Bélgica – Una reunión con las organizaciones sindicales integrada en el itinerario de bienvenida

La empresa Safran Aéro-Boosters ha integrado, en el itinerario de bienvenida de cualquier nuevo contratado, una reunión con las organizaciones sindicales presentes en el centro.

Esta reunión es una de las etapas que se debe formalizar obligatoriamente en la ficha firmada por el nuevo contratado y su responsable jerárquico.

TÍTULO V – Ejecución de los compromisos

Artículo 9 - Aplicación del Acuerdo

Las partes firmantes acuerdan la necesidad de un diálogo entre las Direcciones locales y los representantes del personal con respecto a la aplicación de este Acuerdo.

Para permitir la aplicación del presente Acuerdo, se implementarán planes de acción, establecidos entre las Direcciones locales y las organizaciones sindicales y/o los órganos representativos de los empleados, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales vigentes. La implementación de estos planes se llevará a cabo en los 6 meses posteriores a la firma, donde no existan. Las Direcciones locales se esforzarán, en la medida de lo posible, en implementar las buenas prácticas identificadas en este Acuerdo.

Artículo 10 - Seguimiento del Acuerdo

En un primer momento, la presentación de este Acuerdo se asegurará, en los 3 meses posteriores a su firma, con las direcciones de RRHH de las empresas del Grupo y, a continuación, con los equipos de RRHH de cada país de implantación invitando, siempre que sea posible, a los representantes del personal. Seguidamente, los firmantes del Acuerdo se reunirán para realizar un primer balance de situación.

En una segunda etapa, con el fin de supervisar el progreso y la correcta aplicación del Acuerdo, los firmantes se comprometen a establecer una comisión de seguimiento del presente Acuerdo.

Esta comisión estará compuesta por representantes de la Dirección de Safran y un máximo de diez representantes designados por IndustriALL.

Esta comisión de seguimiento se reunirá una vez al año. En esta ocasión, se realizará en concreto:

- una revisión de los indicadores enumerados en el anexo 3, en términos cuantitativos
- un balance de las acciones cualitativas realizadas en las entidades.

TÍTULO VI – Disposiciones varias

Artículo 11 - Vigencia del Acuerdo

El presente Acuerdo se aplicará a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia de cinco años. Se podrá prorrogar por acuerdo expreso de las partes.

Artículo 12 - Idioma de referencia del Acuerdo

Las partes firmantes aceptan que el texto de este Acuerdo, redactado en francés, sea la referencia en caso de divergencias o dificultades de interpretación. El Acuerdo se traducirá a cada idioma de los países del ámbito europeo.

Artículo 13 - Apreciaciones y litigios

En caso de posibles litigios, que surjan en relación con la aplicación y la interpretación del presente Acuerdo de Grupo, las partes firmantes se esforzarán por resolverlos entre ellas. IndustriAll y la Dirección tratarán de aportar una solución amistosa a estos desacuerdos, en un plazo razonable y con un espíritu de cooperación.

Artículo 14 - Cláusula de no regresión

Las partes subrayan que las disposiciones del presente Acuerdo europeo no pretenden sustituir las leyes locales, las disposiciones reglamentarias, los acuerdos nacionales, regionales o de empresas, ni las prácticas vigentes en las empresas europeas de Safran, que sean más favorables a los empleados.

Artículo 15 - Revisión

Los firmantes pueden proponer la revisión total o parcial de este Acuerdo, especialmente en el caso de un cambio significativo del ámbito del Grupo. Las posibles modificaciones deberán ser aprobadas por todas las partes del Acuerdo.

Artículo 16 - Publicidad del Acuerdo

Se elaborará una comunicación para todos los empleados y entidades en los diferentes países afectados para promover este Acuerdo según la modalidad local. Implicará también a las instancias representativas del personal de cada entidad del Grupo.

El presente Acuerdo estará disponible en la Intranet del Grupo.

La comunicación relativa a la firma de este Acuerdo se realizará en los idiomas de los países enumerados en el anexo 1.

En París, a 19 de septiembre de 2017

Luc TRIANGLE
Secretario General

Jean-Luc BERARD
Director del Grupo de Recursos Humanos

ANEXO I
ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO, EN LA FECHA DE FIRMA DEL ACUERDO

Francia

Safran
Safran Aerospace Composites
Safran Aircraft Engines
Safran Ceramics
Safran Electrical & Power
Safran Electronics & Defense
Safran Engineering Services
Safran Filtration Systems
Safran Helicopter Engines
Safran Landing Systems
Safran Nacelles
Safran Nacelles Europe Services
Safran Power Units
Safran Reosc
Safran SMA
Safran System Aerostructures
Safran Transmission Systems
Starchip
Structil
Technofan

Alemania

Safran Engineering Services GmbH
Safran Helicopter Engines Germany GmbH
Safran Nacelles GmbH
Safran Electronics & Defense Germany GmbH
Safran Engineering Services Espagne

Bélgica

Safran Aero Boosters
Safran Aircraft Engines Services Brussels

España

Safran Engineering Services Espagne

Finlandia

Robonic LTD Oy

Polonia

Safran Transmission Systems Polska Sp. Z.O.O.

Reino Unido

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

Suiza

Safran Colibrys AG
Safran Electronics & Defense Optronics
Switzerland AG

ANEXO II

GLOSARIO

Las definiciones que figuran a continuación sirven de referencia en caso de discrepancias o dificultades de interpretación de los términos del presente Acuerdo.

Aprendizaje

Según la Comisión Europea, "los regímenes de tipo aprendizaje se consideran como la educación y la formación profesional inicial correspondiente a una formación que combina en alternancia el entorno de trabajo (periodos de prácticas en el lugar de trabajo) y el entorno escolar (periodos de formación teórica/práctica, cursados en un centro escolar o un centro de formación). Cuando se finalice con éxito, se otorgará un diploma de educación y formación profesional inicial reconocido por el Estado. Esta definición no hace ninguna referencia explícita a la existencia de una relación contractual directa entre el empleador y el aprendiz".

Doctorado (PHD)

El doctorado se prepara tras la obtención de un título de máster o equivalente. Como punto de culminación de los estudios en Escuelas y Universidades, constituye actualmente el requisito previo imprescindible para un estudiante que desee iniciar una actividad de investigador en un organismo público de investigación, en grandes empresas o en organizaciones internacionales de desarrollo.

Prácticas

Según la Comisión Europea, "las maneras de definir claramente las prácticas y/o los alumnos en prácticas difieren enormemente de un Estado miembro a otro. Para definir las prácticas, existe una definición jurídica en la mayoría de los Estados miembros o, al menos, existe un entendimiento común a nivel nacional del concepto de prácticas. En general, en casi todos los países que aplican una definición común de prácticas, existe un vínculo sólido entre educación y experiencia profesional. En el conjunto de los Estados miembros, las características comunes que definen los marcos jurídicos relativos a las prácticas son: (i) el objetivo educativo en general, (ii) el elemento práctico del aprendizaje; y (iii) el aspecto temporal de las prácticas".

Acompañamiento/acompañante

Se considera como acompañamiento cualquier actividad de asesoramiento, orientación o supervisión de un alumno por parte de un profesional experimentado y competente sin relación jerárquica con el alumno. El acompañante apoya al alumno a lo largo del proceso de formación en la empresa (tanto en una escuela o un centro de formación como en el lugar de trabajo).

Bolsa de empleo

Herramienta que permite a los empleados consultar las ofertas de empleos vacantes en el Grupo. Actualmente, esta herramienta está disponible en el ámbito francés del Grupo.

Directivos (directores e ingenieros)/colaboradores (empleados que no son directores ni ingenieros)

Se identifican como directivos (directores e ingenieros) los empleados:

- que coordinan un conjunto de medios (materiales, humanos, financieros) del que son responsables, con el grado de autonomía y responsabilidad necesario para el logro de los objetivos. La dirección puede referirse a un equipo, un proyecto, un proceso, una técnica o una cartera de clientes o proveedores;
- y/o han obtenido un título de ingeniero en una universidad o una gran escuela durante sus estudios. El trabajo básico de un ingeniero consiste en resolver problemas de naturaleza tecnológica, vinculados al diseño, la realización y la aplicación de productos, sistemas o servicios, principalmente en I+D y producción.

Se consideran como colaboradores (que no son directores ni ingenieros) todos los empleados que no se identifican como directores ni ingenieros.

Buena práctica

Una buena práctica es una práctica recomendada como buen ejemplo por parte de los interlocutores sociales de un país para permitir que se considere su aplicación en otros países.

ANEXO III – INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO (nivel nacional y nivel europeo)

Como se menciona en el artículo 10 del presente Acuerdo, la siguiente lista podrá ser objeto de mejoras y/o evoluciones decididas en el marco de la comisión de seguimiento.

1. Indicadores cuantitativos (de acuerdo con las prácticas y las legislaciones nacionales)
 - Número total de alumnos en alternancia estudios-trabajo al año en detalle / Número de entrevistas realizadas en 3 meses
 - Por país
 - Por género
 - Número total de alumnos en prácticas al año en detalle
 - Por país
 - Por género
 - Número total de alumnos investigadores al año en detalle
 - Por país
 - Por género
 - Tasa de transformación: personas contratadas al final de su formación/contrataciones realizadas con contratos de duración determinada y duración indefinida al 31 de diciembre
 - Por país
 - Por categoría (directivos/colaboradores)
 - % de mujeres contratadas al año en detalle
 - Por país
 - Por categoría (directivos/colaboradores)
 - Número total de tutores formados cada año

El análisis de estos indicadores por empresa se realizará en caso necesario.

2. Indicadores cualitativos

Cartografía de los planes de acciones locales

- Listado de escuelas y universidades asociadas
- Acciones realizadas en favor de los jóvenes sin titulación
- Acciones realizadas en colaboración con la "European Alliance for Apprenticeships"
- Jornada de acogida de alumnos/estudiantes

Se entregará a los miembros de la comisión de seguimiento un ejemplar de cada una de las guías previstas en el Acuerdo (guía de RRHH de buenas prácticas, libro de formación, guía del tutor, guía del alumno en alternancia estudios-trabajo).