
**EUROPEJSKIE
POROZUMIENIE RAMOWE
NA RZECZ
INTEGRACJI ZAWODOWEJ
OSÓB MŁODYCH
2017 – 2022**

SPIS TREŚCI

TYTUŁ I – ZAKRES POROZUMIENIA	4
TYTUŁ II – ZMIANA STREFY WPŁYWU	4
TYTUŁ III – PRZYCZYNIANIE SIĘ DO SZKOLENIA ZAWODOWEGO OSÓB MŁODYCH	4
Artykuł 1 – Wzmacnianie i poprawa warunków przyjmowania osób młodych w trakcie nauki w celu ich łatwiejszego wejścia na rynek pracy	4
Artykuł 2 – Waloryzacja statusu opiekuna	7
Artykuł 3 – Dalsze rozwijanie stosunków ze szkołami i uniwersytetami w Europie	8
Artykuł 4 – Zwiększanie integracji osób młodych poprzez szkolenia zawodowe na poziomie europejskim	8
TYTUŁ IV – REKRUTACJA I INTEGRACJA MŁODYCH W GRUPIE SAFRAN	9
Artykuł 5 – Rekrutacja młodych w Grupie Safran	9
Artykuł 6 – Promowanie mieszanych zespołów	9
Artykuł 7 – Promowanie różnorodności oraz równości szans i równego traktowania	10
Artykuł 8 – Rozwijanie atrakcyjnej ścieżki integracji dla młodych pracowników	11
TYTUŁ V – REALIZACJA ZOBOWIĄZAŃ	12
Artykuł 9- Stosowanie porozumienia	12
Artykuł 10 – Kontrola realizacji porozumienia	13
TYTUŁ V – PRZEPISY RÓŻNE	13
Artykuł 11 – Okres obowiązywania porozumienia	13
Artykuł 12 – Język odniesienia	13
Artykuł 13 – Oceny i spory	13
Artykuł 14 – Klauzula o zachowaniu poziomu ochrony	14
Artykuł 15 – Poprawki	14
Artykuł 16 – Publikacja porozumienia	14

PREAMBUŁA

Mając na względzie sytuację dotyczącą zatrudnienia osób młodych w Europie, ich integracja zawodowa poprzez szkolenia jest wyzwaniem społecznym i ekonomicznym, do którego Grupa Safran przykłada szczególną wagę. Ponadto Grupa powinna antycypować zmiany w obrębie zawodów i kompetencji oraz odświeżanie składu swoich zespołów. Safran zobowiązuje się przeznaczyć znaczące środki na nabywanie, zachowywanie i przekazywanie niezbędnych kompetencji, wspierając w ten sposób rozwój swoich pracowników i ich wymianę.

Dla osób młodych przyjętych do Grupy szkolenie zawodowe jest gwarantem zdobycia doświadczenia zawodowego zwieńczonego zdobyciem kwalifikacji, dyplomu lub certyfikatu, co w dalszej kolejności ma się przełożyć na łatwiejszy dostęp do zatrudnienia.

Przedłużając porozumienie zawarte w marcu 2002 roku, strony zobowiązują się do udoskonalenia dotychczasowych przepisów.

Na chwilę obecną Safran zatrudnia ponad 40 tys. pracowników na terenie Unii Europejskiej i chce nadal angażować się na rzecz integracji zawodowej osób młodych poprzez szkolenia, a tym samym móc dysponować w swoich lokalnych jednostkach niezbędnymi zasobami w obszarze rekrutacji. Wszystkie te działania wskazują koniec końców na zaangażowanie pracowników Grupy, z których wielu przyjmuje osoby młode i opiekuje się nimi.

Strony niniejszego porozumienia uznają, że kluczem do integracji zawodowej osób młodych jest odpowiednie kształcenie, połączone z konkretnym doświadczeniem zawodowym. Potwierdzają one również, że chcą przyczynić się do integracji zawodowej młodych Europejczyków poprzez rozwój narzędzi takich jak staże, szkolenia przemienne czy tutoring, ale również akcje polegające na doradztwie, patronowaniu i wsparciu dla młodych uczniów i studentów.

W tym względzie Safran uczestniczy w działaniach prowadzonych przez Komisję Europejską, która wspiera zwłaszcza rozwój nauki na terenie państw członkowskich UE*.

Safran zamierza zresztą sprzyjać integracji tych osób młodych, przede wszystkim oferując im zatrudnienie, i zwracać szczególną uwagę na tych, którzy już odbywają szkolenie w Grupie.

Poprzez to porozumienie strony będące jego sygnatariuszami pragną również potwierdzić swoje zaangażowanie na rzecz równości szans i równego traktowania. Zamierzają też określić wspólne kierunki działań dla europejskich spółek zależnych Grupy Safran, pozostawiając im swobodę, jeśli chodzi o wybór metody wdrażania, przy poszanowaniu krajowych przepisów prawnych, i upewniając się jednocześnie co do odpowiedniego wdrożenia Porozumienia.

Najlepsze praktyki wybrane spośród wszystkich podjętych inicjatyw przedstawiono w „Podręczniku najlepszych praktyk”, który jest do dyspozycji wszystkich jednostek Grupy w Europie. Niektóre z tych praktyk zostały przedstawione w niniejszym Porozumieniu.

***link w Intranecie**

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

TYTUŁ I – Zakres porozumienia

Niniejsze porozumienie zostaje zawarte na poziomie europejskim i dotyczy Grupy Safran. Znajduje ono zastosowanie do wszystkich spółek podlegających Europejskiej Radzie Zakładowej, o których mowa w załączniku nr 1 do niniejszego Porozumienia, jak również do Szwajcarii.

TYTUŁ II – Zmiana strefy wpływu

Każda spółka, która staje się jednostką zależną posiadającą ponad 50% kapitału jednej lub kilku spółek, o których mowa w Tytule I niniejszego porozumienia i wchodząca w zakres określony w tytule I, może przystąpić do niniejszego porozumienia.

W sytuacji gdyby obszar Unii Europejskiej miał się zmienić, strony ustalają, że spotkają się w terminie 3 miesięcy licząc od wystąpienia przedmiotowego zdarzenia w celu podjęcia rozmów o skutkach tej zmiany.

TYTUŁ III – Przyczynianie się do szkolenia zawodowego osób młodych

Artykuł 1 – Wzmacnianie i poprawa warunków przyjmowania osób młodych w trakcie nauki w celu ich łatwiejszego wejścia na rynek pracy

Coroczna kontrola obowiązków wpływających z poprzedniego Porozumienia wykazała zaangażowanie dużej liczby podmiotów z Grupy, jeśli chodzi o przyjmowanie pracowników przemianych, stażystów, studentów-badaczy oraz osób biorących udział w programie ViE (Międzynarodowy Wolontariat w Przedsiębiorstwie) w Europie. Na chwilę obecną blisko 1 z 6 pracowników w Grupie zajmuje się co roku jedną młodą osobą kształconą w Safran.

Ogół tych wytycznych pozwala de facto osobom młodym na zdobycie dyplomu, kwalifikacji lub uznanych certyfikacji, a tym samym sprzyja ich wejściu na rynek pracy. To podejście realizowane jest w ramach wzajemnych zobowiązań i obustronnych wkładów, przez co zwiększa szanse powodzenia przy wchodzeniu na rynek pracy. Przez cały czas trwania danego programu, praktykanci są szkoleni głównie dzięki ich tutorom. Warunki zdania egzaminu winny być przedmiotem stałej uwagi (chodzi tu m.in. o pomoc w sporządzaniu raportów lub prac pisemnych w szkole, rozmowy z różnymi profesjonalistami z Grupy Safran w celu wyboru drogi zawodowej). Równocześnie praktykant zobowiązany jest do przestrzegania zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie i powinien pilnie uczestniczyć w zajęciach.

Tym samym Safran zobowiązuje się kontynuować i rozwijać w swoich europejskich spółkach zależnych przyjmowanie osób młodych w ramach tych narzędzi szkoleniowych. Chodzi o udział w szkoleniu młodych w zakresie określonym w Tytule I powyżej. Głównym celem przeprowadzanych szkoleń jest dostęp osób młodych do pracy w Europie. Dlatego też osoby te zawsze są w trakcie zdobywania dyplomów i kwalifikacji.

Strony potwierdzają wolę dalszego promowania i rozwijania oferty szkoleniowej, przyjmowania stażystów oraz szkolenia europejskich studentów-badaczy. Oferowane programy szkoleniowe pozostają spójne z branżą konkretnych spółek.

Zresztą celem Komisji Europejskiej jest rozwijanie programów szkoleniowych w ramach Europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego. Safran pragnie kontynuować swoje zaangażowanie w tym względzie. Dlatego też podczas corocznego posiedzenia komisji nadzorczej przedstawiane będzie sprawozdanie z przeprowadzonych działań. Safran będzie również czuwać nad różnorodnością szkoleń pracowników, wśród osób młodych w trakcie kształcenia zawodowego.

1.1 Rozwijanie narzędzia w postaci szkoleń przemianych

Strony potwierdzają chęć utrzymywania szkoleń przemianych jako narzędzia kształcenia zawodowego uznanego przez partnerów społecznych, różne kraje europejskie oraz samą Komisję Europejską. Dyrekcja zamierza utrzymać szkolenie co najmniej na poziomie, do którego doszły jednostki Grupy w Europie.

Safran zamierza tym samym przyjmować co roku 5% pracowników przemianych (licząc w ekwiwalentach pełnego czasu pracy (EPC) na poziomie Grupy w Europie) oraz zobowiązuje się do rekrutowania w pierwszym rzędzie – zgodnie z praktyką krajową – spośród osób młodych, które zakończyły szkolenia i posiadają równe kompetencje.

Najlepsze praktyki Polska – Rozwijanie szkoleń poprzez uczenie

Spółka Safran Transmission Systems, zlokalizowana głównie w Polsce, bierze udział w tworzeniu treści pedagogicznych dla programu szkoleniowego w centrum kształcenia „CEKSO”.

Każdego roku kontynuuje ona działania na rzecz integracji młodych bez kwalifikacji poprzez przyjmowanie ich na staże lub organizację wizyt w zakładach.

Francja – Centrum szkoleniowe w Bondoufle

To centrum zostało stworzone z inicjatywy firm z branży przemysłu mechanicznego w Ile-de-France, w których to firmach procesy produkcyjne ulegają stopniowej cyfryzacji. Centrum powinno zacząć działać w 2018 roku.

Zostało ono zaprojektowane jako symulator „fabryki przyszłości” i będzie kształcić pracowników przemianych (250/300 pracowników przemianych rozdzielonych na trzech latach szkoleniowych) oraz pracowników w kształceniu ustawicznym (300 osób rocznie) w zakresie nowych metod produkcyjnych wykorzystujących maszyny w sieci, przedmioty inteligentne, drukowanie przestrzenne, rzeczywistość rozszerzoną, roboty współpracujące, tablety itp.

1.2 Sprzyjanie przyjmowaniu stażystów

Strony uzgadniają, że – dzięki poznawaniu konkretnej firmy oraz zawodu – staże pozwalają młodym utwierdzić się w wyborze ścieżki zawodowej, a przy tym umożliwiają zdobycie doświadczenia zawodowego.

Safran zobowiązuje się do przyjmowania 5% stażystów na poziomie Grupy w Europie. Te staże mogą być oferowane w ramach programów szkolnych, ale też w ramach szkoleń podnoszących kwalifikacje.

Dobre praktyki – Niemcy – Współpraca partnerska z uniwersytetami

Spółka Safran Helicopter Engines nawiązała współpracę partnerską w szczególności z „Wedeler Hochschulbund” i przyjmuje uczniów na umowach badawczych.

Spółka Safran Electronics and Defense jest związana umową partnerską z „Technische Universität München” oraz „Technischen Hochschule Ingolstadt” w ramach projektów badawczych i rozwoju programów na poziomie Master.

1.3 Przyjmowanie młodych europejskich studentów-badaczy (PhD)

Innowacyjność stanowi znaczące wyzwanie dla Grupy i działu strategicznych inwestycji. Strony będące sygnatariuszami porozumienia zamierzają rozwijać przyjmowanie młodych europejskich doktorantów (PhD) i w ten sposób przyczyniać się do ich szkolenia.

1.4 Towarzystwo młodym i nadzorowanie ich w czasie szkolenia na poziomie Grupy

Strony umawiają się co do ważności towarzyszenia osobom młodym i nadzorowania ich w okresie szkolenia w firmie, przy czym głównym celem jest tu ułatwienie ewentualnej rekrutacji tych osób w Grupie. Strony uważają de facto, że warunki przyjmowania osób młodych kształconych przez Grupę winny stanowić motywację dla tych osób. W celu poinformowania wszystkich o polityce Grupy oraz treści tego porozumienia opracowany zostanie przewodnik dla młodych osób przyjętych na szkolenie. Nazywany on będzie „Przewodnikiem pracowników przemiennych” i będzie miał na celu podsumowanie przebiegu okresu w przedsiębiorstwie oraz kompetencji nabytych przez młodego praktykanta. Wspomniany nadzór jest dla młodej osoby odbywającej szkolenie okazją do rozmowy o jej pierwszych doświadczeniach i zdobytych kompetencjach. Zresztą przewodnik określa główne etapy pokonywane przez młodego praktykanta w trakcie jego ścieżki w Grupie Safran. Przewodnik zostanie przetłumaczony na inne języki w razie potrzeby. Poza tym stanowić on będzie uzupełnienie dla materiałów szkoleniowych, o ile takowe istnieją w danym miejscu.

Safran zamierza upowszechnić nadzór nad każdym praktykantem, stażystą, studentem-badaczem sprawowany przez opiekuna odpowiedzialnego za jego przyjęcie i wspieranie go w realizowaniu projektu zawodowego, zgodnie z przepisami prawnymi i praktykami właściwymi dla danego kraju.

Poza tym zaleca się, by relacje łączące opiekuna oraz osobę młodą były podtrzymywane przez formalne rozmowy organizowane na różnych etapach szkolenia. Celem jest tu spełnienie wymogów profesjonalizacji osoby młodej i pozwolenie jej na określenie postępów w realizacji zadań i podsumowanie przyszłych zamiarów.

Jeśli chodzi o praktykantów, rozmówca z działu HR przyjmie tych, którzy o to poproszą na 3 miesiące przed zakończeniem umowy, aby im pomóc we wchodzeniu w aktywne życie, zwłaszcza poprzez doradztwo w zakresie przygotowania się do szukania pracy (pomoc w przygotowaniu CV, symulacja rozmowy rekrutacyjnej, prezentacja narzędzia e-talent w celu znalezienia stanowisk dostępnych w firmie, znajomość lokalnego rynku pracy itp.). „Przewodnik pracowników przemiennych” informuje praktykantów, przyszłych dyplomatów wchodzących w aktywne życie zawodowe o możliwości takiej rozmowy.

Artykuł 2 – Waloryzacja statusu opiekuna

Strony uważają, że opiekun odgrywa kluczową rolę dla powodzenia szkolenia zawodowego osoby młodej przez to, że zapewnia jej przyjęcie i nadzoruje osobę nowo przybyłą do firmy. W ramach tego nadzoru, opiekun doradza osobie młodej i ukierunkowuje ją w szkoleniu. Przekazuje jej wszystkie informacje niezbędne do szkolenia. W związku z tym strony pragną sprzyjać tutoringowi dla osób młodych w szkoleniu i ułatwiać przekazywanie wiedzy i kompetencji poprzez waloryzowanie statusu tutora i uznanie jego roli.

Grupa zobowiązuje się do:

- proponowania tej roli wyłącznie ochotnikom,
- kształcenia opiekunów,
- wpisania roli opiekuna jako integralnej części zajmowanego stanowiska, uwzględnienie jej w rozwoju kariery,
- umożliwienia opiekunowi dysponowania czasem potrzebnym do realizacji tej misji, przystosowania jego czasu i obciążenia pracą w razie potrzeby,
- pozostawienia do dyspozycji odpowiedniego przewodnika, przetłumaczonego w razie potrzeby na odpowiednie języki.

Rozmowa rozwojowa to szczególny moment, kiedy to wyjątkowe zadanie jest omawiane między opiekunem a jego menedżerem.

Dobre praktyki – Belgia – Tutoring

Tutoring jest regularnie praktykowany w Belgii, w spółce Safran Aero Boosters – objęte są nim wszystkie osoby, którym podlegają osoby młode przechodzące proces szkolenia w firmie.

Artykuł 3 – Dalsze rozwijanie stosunków ze szkołami i uniwersytetami w Europie

W ramach niniejszego Porozumienia, Safran będzie czuwać nad:

- rozwijaniem więzi z europejskimi szkołami i uniwersytetami na płaszczyźnie lokalnej,
- rozwijaniem ich na poziomie Grupy w celu wzmocnienia reprezentacji Grupy wśród studentów i szkół będących grupą docelową dla Safran, ale również zagwarantowaniem odpowiedniości ścieżki szkoleniowej do zapotrzebowania na kompetencje w Grupie. Grupa zamierza zachęcać i organizować wystąpienia pracowników w centrach szkoleniowych, szkołach i na uniwersytetach. Przypominamy, że te zadania polegające na wsparciu i promocji naszych zawodów przynależą do obowiązków każdego pracownika Grupy i wypełniane są w godzinach pracy.

Winny być one również okazją do promowania zespołów mieszanych pod względem płci i różnorodności programów w zespołach.

Dobre praktyki – Belgia i Francja – Ambasadorzy szkolni

Safran rozwinął w Belgii oraz we Francji Program Ambasadorzy, który opiera się na sieci utworzonej z pracowników spółek Grupy. Jego celem jest udział w różnych działaniach i wydarzeniach prowadzonych w szkołach i na uniwersytetach.

Zadaniem dawnych uczniów tych szkół i uniwersytetów, a obecnie pracowników Grupy, jest rozwijanie współpracy z tymi instytucjami, nawiązywanie kontaktów ze studentami, towarzyszenie im w refleksji nad planami zawodowymi przy okazji różnych wydarzeń.

Francja – Utworzenie centrum kompetencji aeronautycznych w marcu 2015 razem z partnerską firmą Albany, Safran Aéro-composites oraz regionem Lotaryngii. To centrum stworzono w liceum im. Henry'ego Vogta w Commercy, po tym jak Safran i Albany otworzyły w tej miejscowości fabrykę.

Artykuł 4 – Zwiększanie integracji osób młodych poprzez szkolenia zawodowe na poziomie europejskim

Strony będące sygnatariuszami porozumienia uznają, że rozwijanie międzynarodowej kultury, jak również mobilności w trakcie studiów, mogą się okazać atutem dla integracji zawodowej młodych.

W tym celu Safran zamierza wykorzystać wszystkie warunki przyjęcia przewidziane w tych instytucjach dla stażystów pochodzących z innych krajów europejskich. W związku z tym, że oferty staży i umowy o kształcenie przemienne są publikowane na stronie e-talent, ta ostatnia uwzględni wspomniane warunki.

TYTUŁ IV – Rekrutacja i integracja młodych w Grupie Safran

Artykuł 5 – Rekrutacja młodych w Grupie Safran

Aby odpowiedzieć na wyzwania związane z rozwojem Grupy, jeśli chodzi o pracowników zatrudnianych bezpośrednio, Safran w dalszym ciągu zamierza rekrutować osoby młode i wykwalifikowane, a zwłaszcza te przyjęte na szkolenie w Grupie. Warto zaznaczyć, że w przypadku większości stanowisk stosuje się umowy na czas nieokreślony.

Artykuł 6 – Promowanie mieszanych zespołów

W krajach europejskich, w których działa Grupa, rekrutacja kobiet na stanowiska naukowe i techniczne nadal jest bardzo trudna z racji niewielkiej liczby dziewcząt wybierających takie kierunki kształcenia.

Dlatego też strony będące sygnatariuszami porozumienia zobowiązują się do sprzyjania akcjom promującym zawody naukowe i techniczne w Grupie wśród młodych studentek. Te akcje będą prowadzone w krajach objętych niniejszym porozumieniem, odpowiednio do praktyk i lokalnego kontekstu. W tym celu utworzona zostanie europejska sieć prelegentek. W jej skład wejdą kobiety zatrudnione w Grupie, które regularnie będą przeprowadzać prelekcje w instytucjach szkolnych w celu promowania równego dostępu kobiet i mężczyzn do naszej branży. Zadaniem prelegentek będzie informowanie gimnazjalistek, licealistek oraz studentek o różnych rodzajach kariery, które czekają na nie w branży naukowej i technicznej na przykładzie firmy takiej jak Safran. Będą one mogły dołączyć do tej sieci, jeśli same posiadają wykształcenie naukowe i techniczne i zajmują stanowisko tego rodzaju.

Najlepsze praktyki

Francja – Patronki stowarzyszenia „Elles bougent”

Safran rozwinął we Francji partnerską współpracę ze stowarzyszeniem „Elles bougent”, które ma na celu promowanie różnorodności talentów oraz odkrywanie zawodów z branży przemysłowej. Jako członek-założyciel, Safran zasiada w radzie administracyjnej stowarzyszenia i uczestniczy aktywnie w jego życiu od 2007 r., mając blisko 250 patronek z tytułem inżyniera lub technika, która pochodzą ze wszystkich spółek Grupy. Safran regularnie organizuje wydarzenia wspólnie z „Elles bougent”, m.in. spotkania między patronkami i licealistkami lub wizyty w zakładach w Grupie.

Niemcy – Krajowa inicjatywa „Mädchen-Zukunftstag”

Celem tej akcji jest przyjmowanie córek pracowników – zwłaszcza podczas Drzwi Otwartych – w celu zwiedzenia miejsca pracy ich rodziców, rozmowy z zespołami i wykonania praktycznych prac. Niemieckie zakłady spółek Safran Electrical and Power, Safran Helicopter Engines co roku biorą udział w tej akcji.

Podczas dni rodziny organizowanych w zakładach, należy wydawać specjalne komunikaty potwierdzające chęć Grupy do przyjmowania dziewcząt, na wzór dobrych praktyk w niemieckich jednostkach Grupy.

Strony będące sygnatariuszami Grupy zgadzają się również co do konieczności zachęcania do feminizacji zespołów oraz utrzymywania zespołów mieszanych pod względem płci na wszystkich poziomach firmy i we wszystkich kategoriach personelu. Safran stawia sobie za cel rekrutowanie przynajmniej 25% kobiet rocznie.

Artykuł 7 – Promowanie różnorodności oraz równości szans i równego traktowania

Strony będące sygnatariuszami potwierdzają raz jeszcze swoje zaangażowanie w sprawiedliwe przetwarzanie kandydatur i walkę z dyskryminacją. Te działania są niezbędne do poszanowania praw człowieka.

Safran zobowiązuje się tym samym do promowania różnorodności, równości szans oraz przetwarzania kandydatur na podstawie kompetencji i doświadczeń wymaganych na obsadzonym stanowisku, bez dyskryminowania kogokolwiek. Działania w tym obszarze pozwalają likwidować przeszkody natury społecznej i kulturowej, które już istnieją w Europie, i umożliwiają mobilizowanie ogółu podmiotów.

Strony podkreślają w szczególności ważność przyczyniania się do szkolenia zawodowego młodych niepełnosprawnych. Współprace partnerskie w zakresie integracji osób niepełnosprawnych, które już istnieją między spółkami Grupy oraz centrami szkoleniowymi, szkołami i uniwersytetami, będą rozwijane tam, gdzie ich jeszcze nie ma. Spółki Grupy czuwać będą nad wdrożeniem środków pozwalających na przyjmowanie młodych niepełnosprawnych. Te środki zostaną określone i dopasowane do ich sytuacji, tak aby zaproponować jak najlepsze warunki do powodzenia integracji i szkolenia.

Najlepsze praktyki

Niemcy – Partnerstwo między Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft (BFH) w Hamburgu a Safran Electrical and Power (partnerstwo z centrum gospodarki drzewnej)

12-miesięczne szkolenia osób nie mogących już wykonywać swojej poprzedniej aktywności zawodowej z powodów fizycznych lub psychicznych. Szkolenie na przemian z wykładami teoretycznymi w BFH oraz okresami w firmie.

Francja – HANVOL, stowarzyszenie stworzone przez firmy aeronautyczne i kosmiczne

HANVOL, z pomocą innych przedsiębiorstw, w tym Grupy Safran, sprzyja szkoleniu i integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W ramach sesji odbywających się w Paryżu lub Tuluzie 40 dorosłych osób niepełnosprawnych co roku podejmuje szkolenie certyfikujące.

7.1 Różnicowanie profili szkoleniowych

W swoich zespołach, we wszystkich kategoriach zawodowych i we wszystkich rodzajach aktywności, Safran chce zapewnić różnorodność profili edukacyjnych reprezentowanych wewnątrz Grupy.

Prowadzone są działania na uniwersytetach, zmierzające do zapewnienia większej różnorodności podczas rekrutacji.

7.2 Sprzyjanie integracji i walka z wykluczeniem

W kontekście dużego bezrobocia wśród młodych w Europie, strony będące sygnatariuszami potwierdzają raz jeszcze swoją wolę, by sprzyjać integracji zawodowej osób młodych o niewielkich kwalifikacjach lub bez kwalifikacji, i pozostających bez pracy.

Z tego względu Grupa zobowiązuje się do sprzyjania akcjom umożliwiającym zapoznanie się z zawodami reprezentowanymi w jej obrębie, przeznaczonym dla „młodej publiczności”, której daleko do świata przemysłu. Te akcje, które wymagają specjalnej opieki, będą prowadzone w krajach objętych niniejszym porozumieniem odpowiednio do praktyk i lokalnego kontekstu.

Dobre praktyki – Szwajcaria – Program „Automatik-Monteurin”

Vectronix AG, we współpracy z kantonem Saint-Gall, tworzy ścieżkę umożliwiającą przyjmowanie pracowników o niskich kwalifikacjach do prac montażowych.

Artykuł 8 – Rozwijanie atrakcyjnej ścieżki integracji dla młodych pracowników

8.1 Przyjmowanie młodych pracowników

Strony przypominają o tym, że należy przywiązywać szczególną uwagę do przyjmowania osób młodych zatrudnionych wewnątrz Grupy. Safran pragnie w ten sposób wspierać obejmowanie funkcji przez osobę młodą w jej środowisku lokalnym.

Materialne warunki przyjęcia będą podawane przez spółki z wyprzedzeniem, po to by umożliwić młodym osobom rekrutowanym pracę w najlepszych warunkach już od chwili zatrudnienia.

W ramach narzędzi wspierających obejmowanie funkcji, strony pragną poprawić sposób informowania młodych osób rekrutowanych na temat obecności i roli przedstawicieli personelu i/lub przedstawicieli organizacji związkowych.

Sposób wdrożenia tych narzędzi będzie weryfikowany przez partnerów społecznych na poziomie spółek objętych niniejszym porozumieniem, odpowiednio do praktyk i lokalnego kontekstu, zwłaszcza jeśli chodzi o plany lokalnych działań.

8.2 Integracja młodych pracowników

W związku z tym, że otoczenie Grupy zapewnia perspektywę dużych zmian, Safran chce wspierać obejmowanie stanowiska przez osobę młodą i poprawiać jej znajomość Grupy, tym samym rysując przed nią perspektywę zmian.

W celu zapoznania każdego młodego zrekrutowanego pracownika z zawodami w jego zakładzie, spółce i w całej Grupie, będą rozwijane narzędzia integracji – odpowiednio do lokalnej specyfiki i na trzech poziomach (Grupa, spółka i przedsiębiorstwo).

Narzędzia integracji muszą również dostarczać młodej osobie zrekrutowanej środki pozwalające na rozważanie rozwoju zawodowego – chodzi tu o wdrożenie odpowiednich programów szkoleniowych zmierzających do podnoszenia kompetencji tej osoby.

Najlepsze praktyki

Wielka Brytania – Dzień integracyjny

W firmie Safran Helicopter Engines UK, każdy nowo zatrudniony musi przejść oficjalną procedurę integracji. Odbywa się ona podczas przybycia tej osoby do firmy i trwa kilka tygodni. Swoją rolę ma tam IRP. Safran Landing Systems postępuje w ten sam sposób w zakładzie w Gloucester.

Pierwszy dzień jest poświęcony przyjęciu nowej osoby pod względem administracyjnym. Wtedy właśnie, poprzez kolejne prezentacje na temat bezpieczeństwa, HR, IT oraz BHP, przekazuje się nowej osobie najważniejsze informacje.

Następnie przypisuje się nowej osobie ścieżkę szkoleniową – niektóre szkolenia są wspólne dla wszystkich (bezpieczeństwo systemów informatycznych, uwrażliwienie na kwestie BHP oraz bezpieczeństwa w zakładzie, zarządzanie jakością etc.), a niektóre są specyficzne dla danego zawodu.

Belgia – spotkanie z organizacjami związkowymi jako część procedury przyjęcia

Spółka Safran Aéro-Boosters ujęła w procedurze przyjęcia każdej nowo zrekrutowanej osoby spotkanie z organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie.

To spotkanie jest jednym z etapów, który musi zostać odnotowany w karcie podpisywanej przez nowo przyjętą osobę oraz jej przełożonego.

TYTUŁ V – Realizacja zobowiązań

Artykuł 9- Stosowanie porozumienia

Strony będące sygnatariuszami są zgodne co do konieczności dialogu między lokalnymi dyrekcjami a przedstawicielami personelu, jeśli chodzi o stosowanie tego Porozumienia.

W celu realizacji niniejszego porozumienia, wdrożone zostaną plany działania, opracowane wspólnie przez lokalne dyrekcje, organizacje związkowe i/lub organy reprezentujące pracowników, w poszanowaniu obowiązujących przepisów prawnych i lokalnych praktyk. Wprowadzenie tych planów odbywać się będzie w ciągu 6 miesięcy po podpisaniu, w miejscach, w których ich jeszcze nie ma. Lokalne dyrekcje, w miarę możliwości, będą się starały wprowadzać dobre praktyki określone w tym porozumieniu.

Artykuł 10 – Kontrola realizacji porozumienia

W pierwszym rzędzie, w ciągu 3 miesięcy od podpisania dokumentu, odbędą się prezentacje tego porozumienia dla Dyrekcji ds. HR spółek grupy, następnie wewnątrz zespołów HR w każdym kraju, gdzie zlokalizowana jest Grupa, z zaproszeniem – jeśli to możliwe – dla przedstawicieli personelu. Na koniec sygnatariusze porozumienia spotkają się na pierwsze spotkanie podsumowujące.

W dalszej kolejności, w celu kontroli zaawansowania realizacji i odpowiedniego wdrożenia porozumienia, sygnatariusze zobowiązują się do powołania komisji nadzorującej realizację niniejszego porozumienia.

W skład tej komisji wchodzić będą przedstawiciele Dyrekcji Safran oraz maksymalnie dziesięciu przedstawicieli wyznaczonych przez Industri'ALL.

Ta komisja nadzorcza zbierać się będzie raz do roku. Przy tej okazji wykonywać będzie następujące czynności:

- badanie wskaźników wymienionych w załączniku nr 3 – pod względem ilościowym,
- sporządzenie bilansu działań jakościowych przeprowadzonych w poszczególnych jednostkach.

TYTUŁ V – Przepisy różne

Artykuł 11 – Okres obowiązywania porozumienia

Niniejsze porozumienie będzie obowiązywać od dnia jego podpisania przez okres pięciu lat. Będzie ono mogło zostać przedłużone za wyraźną zgodą stron.

Artykuł 12 – Język odniesienia

Strony będące sygnatariuszami zgadzają się co do tego, że tekst niniejszego porozumienia, zredagowany w języku francuskim, będzie stanowić punkt odniesienia w przypadku ewentualnych rozbieżności lub trudności z interpretacją. Porozumienie zostanie przetłumaczone na wszystkie języki z obszaru europejskiego.

Artykuł 13 – Oceny i spory

W przypadku ewentualnego sporu związanego ze stosowaniem i interpretacją niniejszego porozumienia w Grupie, strony będące sygnatariuszami będą się starały rozwiązać go między sobą. IndustriAll oraz Dyrekcja, w racjonalnym terminie i w duchu wzajemnej współpracy, będą usiłowały znaleźć polubowne rozwiązanie dla danego nieporozumienia.

Artykuł 14 – Klauzula o zachowaniu poziomu ochrony

Strony podkreślają, że przepisy niniejszego porozumienia europejskiego nie mają zastępować lokalnego prawa, przepisów wykonawczych, umów krajowych, regionalnych czy firmowych, lub praktyk obowiązujących w europejskich spółkach Grupy Safran, które mogą być korzystniejsze dla pracowników.

Artykuł 15 – Poprawki

Sygnatariusze mogą zaproponować poprawienie całości lub części tego porozumienia, zwłaszcza w przypadku znaczącej zmiany zakresu działalności Grupy. Ewentualne zmiany powinny zostać zatwierdzone przez wszystkie strony porozumienia.

Artykuł 16 – Publikacja porozumienia

W celu promocji tego porozumienia w zgodzie z lokalnymi zasadami, opracowany zostanie komunikat dla wszystkich pracowników i jednostek w poszczególnych krajach. Dotyczyć on będzie organów reprezentujących personel z każdej jednostki Grupy.

Niniejsze porozumienie będzie dostępne głównie na Intranecie Grupy.

Odpowiedni komunikat o podpisaniu tego porozumienia zostanie wydany w językach krajów widniejących w załączniku nr 1.

Sporządzono w Paryżu, 19 września 2017

Luc TRIANGLE
General Secretary

Jean-Luc BERARD
Dyrektor Grupy ds. Zasobów Ludzkich



ZAŁĄCZNIK I
LISTA SPÓŁEK GRUPY OBJĘTYCH POROZUMIENIEM W DNIU JEGO PODPISANIA

Francja

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

Niemcy

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

Belgia

Safran Aero Boosters
Safran Aircraft Engines Services Bruksela

Hiszpania

Safran Engineering Services Hiszpania

Finlandia

Robonic LTD Oy

Polska

Safran Transmission Systems Polska Sp. z o.o.

Wielka Brytania

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

Szwajcaria

Safran Colibrys AG
Safran Electronics & Defense Optronics
Switzerland AG

ZAŁĄCZNIK II

GLOSARIUSZ

Definicje podane poniżej służą jako punkt odniesienia w przypadku rozbieżności lub problemów z interpretacją terminów niniejszego porozumienia.

Uczenie się

Według Komisji Europejskiej „jako systemy uczenia się postrzegane są edukacja i kształcenie zawodowe początkowe odpowiadające kształceniu, które łączy naprzemiennie pobyt w miejscu pracy (okresy staży w miejscu pracy) z pobytem w szkole (okresy szkoleń teoretycznych/praktycznych, odbywanych w jakimś ośrodku szkolnym lub centrum kształcenia). Pomyślnie zakończenie tego ostatniego nagradzane jest dyplomem poświadczającym odbycie nauki lub kształcenia zawodowego na poziomie podstawowym, a ów dyplom uznawany jest przez państwo. Ta definicja w żaden sposób nie odnosi się wprost do bezpośredniego stosunku umownego między pracodawcą a praktykantem.”

Doktorat (Phd)

Pracę doktorską przygotowuje się po uzyskaniu dyplomu na poziomie master lub innym równoważnym, który stanowi zwieńczenie studiów na uczelniach i uniwersytetach, i jest obecnie niezbędny studentowi, który chce rozpocząć działalność badawczą, zarówno w ramach państwowej instytucji badawczej, jak i wewnątrz dużych przedsiębiorstw lub międzynarodowych instytucji ds. rozwoju.

Staż

Według Komisji Europejskiej „sposób definiowania pojęcia stażu i/lub stażysty różni się mocno w poszczególnych krajach. Jeśli chodzi o definicję stażu, w większości Państw członkowskich istnieje stosowna definicja prawna lub, przynajmniej, wspólne rozumienie pojęcia. Ogólnie rzecz biorąc, niemal we wszystkich krajach, które stosują wspólną definicję stażu, istnieje mocny związek między edukacją a doświadczeniem zawodowym. We wszystkich Państwach członkowskich wspólne cechy określające ramy prawne odnoszące się do staży to: (i) co do zasady cel edukacyjny, (ii) praktyczny wymiar nauki, oraz (iii) tymczasowy charakter stażu.”

Opieka/opiekun

Pod pojęciem opieki należy rozumieć każdą formę doradztwa, również zawodowego, i nadzorowania praktykanta przez doświadczonego i kompetentnego profesjonalistę, który nie pozostaje z nim w stosunku podległości służbowej. Opiekun wspiera praktykanta przez cały okres szkolenia w firmie (czy to w szkole, w ośrodku szkoleniowym, czy w miejscu pracy).

Giełda pracy

Narzędzie umożliwiające pracownikom przeglądanie ofert pracy dostępnych w Grupie. Na ten moment narzędzie zostało wprowadzone na terenie Francji.

Kadry (Managers and Engineers)/Pracownicy zwykli (No Managers and No Engineers)

Kadrami (Managers and Engineers) nazywa się:

- pracowników najemnych, którzy koordynują ogół powierzonych im środków (sprzęt, ludzie, finanse), z taką dozą samodzielności i odpowiedzialności, która jest niezbędna do realizacji tych celów. Zarządzanie może dotyczyć zespołu, projektów, procedur, techniki lub portfela klientów czy dostawców.
- i / lub uzyskali oni dyplom inżyniera na uniwersytecie lub jakiejś uczelni wyższej w ramach odbytej nauki. Podstawowy zawód inżyniera polega na rozwiązywaniu problemów natury technologicznej, związanych z projektowaniem, wykonywaniem i wdrażaniem produktów, systemów lub usług, zwłaszcza w obszarze Badań i rozwoju oraz Produkcji.

Za Pracowników zwykłych (No Managers and No Engineers) uważa się wszystkie osoby zatrudnione, które nie są menedżerami ani inżynierami.

Dobre praktyki

Dobre praktyki to praktyki zalecane przez partnerów społecznych jakiegoś kraju jako dobry przykład i które mogą być zastosowane w innych krajach.

ZAŁĄCZNIK III – WSKAŹNIKI PRZESTRZEGANIA POROZUMIENIA (poziom krajowy i europejski)

Jak wspomniano w art. 10 niniejszego porozumienia poniższą listę można uzupełniać i/lub zmieniać wskutek decyzji podejmowanych przez komisję nadzorczą.

1. Wskaźniki ilościowe (w poszanowaniu krajowych praktyk i przepisów prawnych)
 - Całkowita liczba pracowników przemiennych w ciągu roku / Liczba rozmów przeprowadzonych 3 m-ce wcześniej
 - Według kraju
 - Według płci
 - Całkowita liczba stażystów w ciągu roku
 - Według kraju
 - Według płci
 - Całkowita liczba studentów-badaczy w ciągu roku
 - Według kraju
 - Według płci
 - Poziom transformacji: osoby zrekrutowane po zakończeniu szkolenia / rekrutacje z umowami na czas określony i nieokreślony na dzień 31 grudnia
 - Według kraju
 - Według kategorii (Kadry/Pracownicy zwykli)
 - % kobiet zrekrutowanych w ciągu roku
 - Według kraju
 - Według kategorii (Kadry/Pracownicy zwykli)
 - Całkowita liczba tutorów kształconych co roku

Analizę tych wskaźników dla poszczególnych spółek należy przeprowadzać w razie potrzeby.

2. Wskaźniki jakościowe

Mapa lokalnych planów działania

- Lista partnerskich szkół i uniwersytetów
- Działania prowadzone na rzecz młodych bez dyplomu
- Działania prowadzone w ramach współpracy partnerskiej z Europejskim sojuszem na rzecz przygotowania zawodowego
- Dzień otwarty dla uczniów/studentów

Egzemplarz każdego z przewodników wymienionych w Porozumieniu (przewodnik dobrych praktyk HR, materiały szkoleniowe, przewodnik opiekuna, przewodnik pracownika przemiennego) zostanie przekazany członkom komisji nadzorczej.