

---

**ACCORD CADRE EUROPEEN  
SUR LE DEVELOPPEMENT  
DES COMPETENCES ET LA  
SECURISATION  
DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

---

## **PREAMBULE**

Dans le prolongement de l'accord européen sur l'insertion professionnelle des jeunes conclu en 2017 entre la Direction du groupe Safran et IndustriAll Europe, le présent accord vient renforcer la mise en œuvre d'un socle social commun aux différentes entités du Groupe présentes en Europe.

Safran, fortement implanté en Europe, évolue dans un environnement marqué par une forte évolution des marchés, une crise sanitaire majeure et une transformation digitale et technologique, touchant tous les secteurs de l'entreprise. Pour préparer son avenir, déployer sa politique d'innovation et répondre aux transformations techniques, sociales et environnementales qu'accélère la crise liée à l'épidémie de Covid 19, le Groupe doit anticiper l'évolution de ses métiers, de ses besoins en compétences et de ses expertises. Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord choisissent de donner un cadre général au développement des compétences et des parcours professionnels des salariés du Groupe en Europe. Les parties entendent également faire de cet accord un outil majeur de préservation des emplois dans le Groupe.

Les parties reconnaissent la nécessité de permettre le développement personnel et professionnel des collaborateurs, en maintenant un niveau de formation correspondant aux besoins de l'entreprise et aux souhaits des salariés, et en s'assurant que chacun soit aussi acteur de son évolution professionnelle. Les parties rappellent que la formation doit être un outil d'accompagnement des salariés dans la protection de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Pour ce faire, le Groupe entend s'appuyer sur les outils de formation les plus adaptés, en particulier sur les dispositifs internes au Groupe, et entend également renforcer et faire évoluer ses outils de gestion et de développement de carrière. Pour le Groupe, les périodes de baisse de charge devront être mises à profit pour former les salariés afin de répondre aux enjeux de transformation. Enfin, compte tenu de l'évolution des techniques de formation et de pilotage de carrière, des nouvelles formes de travail et des contraintes sanitaires, la digitalisation des outils et des processus sera partie intégrante de l'accompagnement des salariés dans leur développement professionnel.

Safran entend promouvoir les mobilités tant au sein des entreprises qu'entre les différents pays, reconnaissant la nécessité d'enrichir les parcours professionnels de chacun en bénéficiant de l'empreinte industrielle internationale du Groupe.

Cet accord pose donc des principes communs servant de cadre de référence à l'ensemble des filiales européennes, dans l'objectif de maintenir au meilleur niveau et de développer les compétences et les expertises, de dynamiser l'évolution professionnelle et de garantir l'employabilité de tous.



Les parties signataires reconnaissent que la clef du développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés du Groupe passe par la prise en compte des thématiques suivantes :

- Anticiper l'évolution des métiers et des compétences associées ;
- Développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés en permettant un égal accès à la formation, en accompagnant les filières d'expertises et en organisant la transmission des savoirs ;
- Encourager la mobilité professionnelle comme opportunité de développement des compétences et d'évolution de carrière pour les salariés.

Les parties prenantes expriment également une volonté commune de réunir et partager les connaissances et de tirer profit de l'appartenance à un même groupe en mutualisant les meilleures pratiques existantes des différents pays européens. Ces bonnes pratiques seront partagées au travers d'un espace sur l'intranet du Groupe consacré au dialogue social européen ainsi qu'au travers d'échanges au sein de la commission de suivi du présent accord et avec l'ensemble du réseau RH.

Cet accord s'inscrit en cohérence avec le Pacte Européen pour les Compétences dans l'Aérospatiale et la Défense initié le 16 novembre 2020.

Les parties prenantes entendent définir des orientations communes aux filiales européennes du groupe Safran, en leur laissant le choix de la méthode de déploiement, à condition que cela n'entre pas en conflit avec les législations ou pratiques nationales en vigueur, et n'affaiblisse pas des dispositions locales.

Enfin, les dispositions de cet accord s'appliqueront à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, des sociétés du groupe Safran comprises dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen ainsi qu'à la Suisse et au Royaume Uni.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

## SOMMAIRE

<b>TITRE I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>6</b>
<b>TITRE II - EVOLUTION DU PERIMETRE</b>	<b>6</b>
<b>TITRE III - L'ANTICIPATION : UNE APPROCHE PARTAGEE</b>	<b>6</b>
<b>3.1. Anticiper l'évolution des métiers</b>	<b>6</b>
<b>3.2. Une approche européenne partagée au niveau du Groupe et déclinée dans les filiales</b>	<b>7</b>
<b>3.3 Observatoire des métiers et des compétences</b>	<b>7</b>
<b>TITRE IV - DEVELOPPER ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES</b>	<b>9</b>
<b>4.1. L'entretien de développement : un outil au service des salariés</b>	<b>9</b>
<b>4.2. Garantir l'accès à la formation pour tous les salariés</b>	<b>9</b>
<b>4.3. Faire de l'entreprise, un environnement propice à l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances</b>	<b>11</b>
<b>4.4. Développer la filière Expert</b>	<b>12</b>
<b>4.5. La digitalisation au service du développement des compétences et des parcours professionnels des collaborateurs</b>	
<b>TITRE V – ENCOURAGER ET ORIENTER, SUR LA BASE DU VOLONTARIAT, LA MOBILITE COMME UNE OPPORTUNITE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR LE SALARIE DANS LE CADRE DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL</b>	<b>14</b>
<b>5.1. Permettre l'accès à la mobilité professionnelle pour tous les salariés</b>	<b>14</b>
<b>5.2. Promouvoir les principes fondamentaux de la mobilité professionnelle dans les filiales européennes du Groupe</b>	<b>15</b>
<b>5.3. Favoriser des parcours professionnels européens en faveur de jeunes embauchés</b>	<b>16</b>



<b>TITRE VI : MESURES D'ADAPTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE DIFFICULTES POUVANT AVOIR DES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI</b>	<b>17</b>
<b>6.1 : Accès prioritaire à la formation</b>	<b>17</b>
<b>6.2 : Mesures d'aide à la reconversion</b>	<b>18</b>
<b>6. 3. Mesures d'aide à la transition professionnelle</b>	<b>19</b>
<b>TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES</b>	<b>20</b>
<b>7.1. Durée de l'accord</b>	<b>20</b>
<b>7.2. Mise en application de l'accord</b>	<b>20</b>
<b>7.3. Langue de référence de l'accord</b>	<b>20</b>
<b>7.4. Suivi de l'accord</b>	<b>20</b>
<b>7.5. Appréciations et litiges</b>	<b>21</b>
<b>7.6. Clause de non régression</b>	<b>21</b>
<b>7.7. Révision</b>	<b>21</b>
<b>7.8. Publicité de l'accord</b>	<b>21</b>



## **TITRE I - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu au niveau européen pour le groupe Safran. Il s'applique à toutes les sociétés entrant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen telles que visées à l'annexe 1 du présent accord ainsi qu'à la Suisse et au Royaume-Uni.

## **TITRE II - Evolution du périmètre**

Toute société devenant filiale à plus de 50 %, de l'une ou plusieurs sociétés visées au Titre I du présent accord et rentrant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen, pourra adhérer au présent accord.

Dans l'hypothèse où ce périmètre de l'accord viendrait à évoluer, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la survenance du fait générateur afin d'échanger sur l'incidence de cette évolution et évaluer, le cas échéant, la nécessité ou non d'adapter l'accord.

## **TITRE III - L'anticipation : une approche partagée**

### **3.1. Anticiper l'évolution des métiers**

Compte tenu des évolutions des marchés, de la concurrence, et des mutations technologiques liées en particulier à la décarbonation et aux exigences environnementales, compte tenu aussi des difficultés particulières dues à la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, le Groupe doit anticiper l'évolution de ses métiers, assurer le développement de ses collaborateurs et accompagner la construction de parcours et les reconversions professionnels. La plus grande attention sera dans ce cadre portée aux métiers appelés à se transformer.

Safran affirme également son objectif de faire évoluer chaque salarié dans un environnement propice à l'acquisition des compétences, au développement des connaissances professionnelles et à la transmission des savoirs, tant dans son milieu actuel que futur, le cas échéant, par le développement de la polyvalence et de la polycompétence.

Dans ce contexte, les sociétés et le Groupe travaillent ensemble pour développer un référentiel commun qui décrit l'ensemble des métiers du Groupe. Ce référentiel commun est décliné dans les sociétés et partagé avec les instances de représentation locales.

Ce référentiel permet d'analyser, de consolider les données sur l'emploi, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins en termes de métiers et de compétences, et de mettre en place des plans d'actions au niveau de chaque métier et déclinés au sein de chaque société. Il en est ainsi des travaux relatifs à la



transformation Digitale, l'Usine du Futur ou la montée en maturité des processus One Safran.

### **3.2. Une approche européenne partagée au niveau du Groupe et déclinée dans les filiales**

Dans l'objectif d'avoir une vision partagée au niveau du Groupe, seront présentées et discutées annuellement, avec le Comité d'Entreprise Européen Safran, les évolutions des marchés et des technologies, les orientations stratégiques du Groupe ainsi que leur impact sur la situation et les évolutions probables sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences au niveau européen et, le cas échéant, par pays.

Afin que cette vision soit également partagée au niveau de chaque filiale, seront présentées et discutées annuellement avec les instances de représentation du personnel et/ou syndicales existantes, le bilan et les perspectives de l'activité de l'entité concernée, l'évolution des métiers et des compétences au sein de la filiale, ainsi que les orientations de formation, en déclinaison de la stratégie de la société de rang 1<sup>1</sup>.

A cette occasion, seront également présentés les leviers RH à mobiliser : recrutement, mobilité, parcours de développement des compétences ou autres dispositifs d'accompagnement du changement. Ces leviers doivent permettre, d'une part, d'assurer le développement professionnel des salariés et, d'autre part, d'accompagner les salariés dans les évolutions des métiers et des compétences.

### **3.3 Observatoire des métiers et des compétences**

Au travers du présent accord, les parties s'entendent pour créer une commission paritaire dénommée « Observatoire des métiers et des compétences ».

Cet observatoire est composé de 7 membres issus de la commission de suivi du présent accord et de représentants de la Direction. Parmi les représentants de la Direction, participeront des représentants Ressources Humaines de différents pays du Groupe en Europe.

L'observatoire est un lieu d'échanges et de dialogue et est force de propositions ; il accueillera les spécialistes internes voire externes, afin d'enrichir et d'éclairer les travaux.

L'observatoire a notamment pour objet l'étude d'un rapport annuel présentant les éléments d'évaluation quantitative et d'appréciation qualitative des métiers au sein du groupe Safran pour le périmètre européen.

<sup>1</sup> Sont visées Safran SA, Safran Seats, Safran Cabin, Safran Aerosystems, Safran Aircraft Engines, Safran Landing Systems, Safran Nacelles, Safran Electrical and Power, Safran Electronics and Defense, Safran Helicopter Engines, Safran Aero Boosters et Safran Transmission Systems



Pour apprécier l'évolution des métiers, il pourra notamment être communiqué des informations ayant trait à l'évolution des catégories socio-professionnelles, à la transformation des emplois, à la pyramide des âges et aux équilibres Femmes-Hommes dans les filières professionnelles.

Une attention particulière sera portée aux sites pouvant connaître des risques de diminution importante d'emplois, afin d'anticiper les éventuels reclassements, les actions de reconversion et plus généralement de préparer l'accompagnement des salariés.

Ce rapport sera ensuite transmis au Comité d'Entreprise Européen, en amont de la tenue, chaque année, d'une réunion de l'instance qui sera dédiée à l'étude prospective de l'évolution des métiers et des compétences à l'horizon du Plan Moyen Terme du groupe en application du paragraphe 3.2 ci-dessus.

Le rapport sera assorti d'un plan de communication auprès des salariés des sociétés Safran en Europe.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



## TITRE IV - Développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés

Compte tenu de la volonté des parties de faire l'entreprise de demain avec les femmes et les hommes d'aujourd'hui, il est entendu que le management des compétences, au plus près du terrain, est une condition indispensable pour permettre à chacun de définir son projet professionnel et sécuriser son parcours.

### 4.1. L'entretien de développement : un outil au service des salariés

Safran entend donner à chaque salarié l'occasion d'échanger de façon privilégiée régulièrement avec son manager sur son développement professionnel, en tenant compte des souhaits et des besoins du salarié et de ceux de l'entreprise.

L'entretien annuel de développement permet notamment de :

- Réaliser un bilan sur le parcours professionnel et les compétences acquises ;
- Définir, le cas échéant, un projet professionnel et/ou toute autre forme de développement permettant au salarié d'évoluer dans le Groupe ;
- Réaliser un état des compétences à développer dans le poste actuel ;
- Identifier les leviers pour progresser dans le poste ou dans un poste futur, comme par exemple :
  - ✓ La formation : le développement professionnel du salarié peut se réaliser au travers d'actions de formation identifiées lors des échanges entre le manager ou le RH et le salarié,
  - ✓ La mobilité professionnelle : l'atteinte de l'objectif professionnel peut passer par une mobilité dans le métier ou vers d'autres métiers.

Safran entend tendre vers un déploiement de cet entretien de développement pour chaque salarié, à l'échelle européenne, dans un délai de 3 ans, selon des modalités définies localement et tenant compte des pratiques locales.

Les parties s'accordent sur l'importance de sensibiliser et/ou de former les différents acteurs concernés (salarié / manager / RH) à l'entretien de développement.

### 4.2. Garantir l'accès à la formation pour tous les salariés

Le Groupe a pour objectif de garantir à chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, un accès à la formation.

Pour ce faire, Safran s'engage, en vertu du présent accord, à ce que le nombre d'heures de formation suivies en moyenne par les salariés appartenant aux sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, soit au minimum équivalent à :

- 18 heures en 2022,
- 26 heures en 2025.



Par ailleurs, Safran entend mettre à disposition de chaque salarié les moyens d'acquérir de nouvelles compétences en réponse aux évolutions des métiers. La formation professionnelle reste un des leviers essentiels pour développer l'employabilité des salariés.

Dans le contexte de crise et / ou de transformation que traverse le secteur aéronautique, plusieurs orientations spécifiques seront données pour l'ensemble du périmètre européen :

- Les salariés issus des métiers à forts enjeux de transformation devront bénéficier d'actions de formation de façon prioritaire dès lors que celles-ci permettront un repositionnement professionnel interne.
- Une attention particulière sera également portée aux salariés en seconde partie de carrière ou aux salariés qui ont le moins accès aux outils digitaux, en veillant à les impliquer dans cette transformation digitale.

Afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs dans leur développement, Safran met à la disposition des salariés un centre d'excellence dans le domaine de la formation, Safran University, à Massy.

Safran University a vocation à développer et offrir aux salariés des solutions pédagogiques mutualisées au périmètre européen. Pour certains programmes, Safran University pourra s'appuyer sur des relais structurés ou agira directement avec les entités concernées quand elles sont seules dans leur pays. Ainsi, Safran University dispose d'une antenne à Toulouse.

Parmi les relais structurés, il est à noter que Safran est partie prenante du centre de formation de l'Usine du Futur, Campus Fab, qui s'adresse à toutes les catégories professionnelles du monde industriel. Situé en région parisienne, il a vocation à être ouvert à l'Europe entière sur des programmes de formation spécifique orientés vers l'Usine du futur pour répondre aux besoins d'évolutions des compétences des salariés du Groupe.

Enfin, dans l'objectif d'enrichir les parcours professionnels et de permettre aux salariés du Groupe d'évoluer tout au long de leur carrière, les parties prenantes considèrent qu'il est important de développer un ensemble de compétences transversales (Cf Annexe 4). A ce titre, plusieurs programmes de formation, destinés à tous, permettent de développer les compétences transversales de l'ensemble des collaborateurs sur les thèmes suivants : Management hiérarchique, transversal, de projet, des risques, du changement, connaissance du Groupe et des produits, maîtrise du digital et de la data, connaissances interculturelles et apprentissage des langues, développement personnel en communication, prise de parole, organisation, relations interpersonnelles.

Pour accompagner les enjeux de transformation du Groupe, la reconversion professionnelle est un levier important pour permettre à des salariés de s'orienter vers des métiers en forte croissance.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



Ainsi, le Groupe s'engage à accompagner les salariés volontaires dans un projet de reconversion, en construisant des parcours individuels ou collectifs permettant à chacun de réussir son changement de métier.

#### **4.3. Faire de l'entreprise, un environnement propice à l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances**

Il est de la volonté des parties d'encourager le partage et la transmission des compétences, des connaissances et des bonnes pratiques entre les salariés sur leurs postes de travail par :

- L'échange entre salariés :
  - ✓ Pour ce faire, des moments d'échange privilégiés seront encouragés pendant le temps de travail afin de favoriser le dialogue au sein des équipes ;
  - ✓ Plus particulièrement, il sera développé des outils de transmission des savoirs entre salariés (type Mooc).
  
- La coopération intergénérationnelle :
  - ✓ Des moments d'échange formels et informels privilégiés seront également encouragés afin de valoriser le partage et la transmission des savoirs des salariés expérimentés vers les salariés nouvellement embauchés ou arrivant sur un nouveau poste de travail et réciproquement (« reverse mentoring »).
  
- La présence et la valorisation de l'accompagnant permettant de favoriser l'intégration professionnelle<sup>2</sup> :
  - ✓ Les parties rappellent l'importance de veiller au développement des compétences des salariés, lors de l'intégration (notamment des stagiaires, des apprentis et des nouveaux embauchés), ou en cas d'évolution de l'environnement de travail (notamment l'arrivée d'un nouveau processus ou système de production). Lors de l'intégration, un dispositif d'accompagnement sera proposé au nouvel entrant.
  - ✓ L'accompagnant aura pour rôle de conseiller, d'orienter ou de superviser l'intéressé, pendant une période à définir, afin de favoriser son intégration professionnelle.

Les parties ont la volonté de promouvoir le rôle de l'accompagnant. Ainsi, celui-ci disposera du temps nécessaire pour conduire la mission et bénéficiera, si besoin, d'une formation dédiée. La mission d'accompagnant sera également abordée lors de l'entretien de développement du salarié concerné.

<sup>2</sup> Comme le prévoit notamment l'Accord cadre européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes signé le 19 septembre 2017 (Cf. Titre III article 2)

#### 4.4. Développer la filière Expert

Safran, compte tenu de la nature de ses activités, a besoin de s'appuyer sur ses experts identifiés dans les domaines de compétences sensibles pour le Groupe.

L'expert est une personne qui a démontré une solide expérience, un savoir-faire de haut niveau reconnu dans son domaine et une capacité à résoudre des problèmes techniques difficiles. Ses missions consistent à cultiver et transmettre la connaissance la plus approfondie et à développer des concepts et des applications nouvelles.

Les parties signataires soulignent la nécessité de :

- Valoriser et promouvoir une filière « expert » dans les sociétés du Groupe au travers de la mise en place d'une communication adaptée et ciblée,
- Ancrer dans les pratiques les rôles et missions des experts,
- Identifier et accompagner les experts dans le développement de leurs compétences et de leurs expertises, en lien avec les besoins stratégiques du Groupe au travers d'une gestion de carrière adaptée, de parcours de formations spécifiques, ainsi que de l'animation de réseaux d'expertise visant à la création d'une véritable communauté d'experts,
- Assurer le renouvellement des experts et les accompagner dans la transmission des savoirs,
- Assurer la couverture par l'expertise des compétences critiques et stratégiques,
- Animation des revues et préparation de la succession,
- Accès à des formations spécifiques visant à les accompagner et développer leur rôle,
- Développer l'animation des réseaux d'expertise dans une logique internationale : partage des pratiques, veille de connaissance, identifier les compétences critiques et stratégiques, garantir le déploiement des outils de knowledge management dans les réseaux....

#### 4.5. La digitalisation au service du développement des compétences et des parcours professionnels des collaborateurs

Le groupe Safran entend promouvoir la digitalisation comme moyen de développement des compétences et des parcours professionnels des collaborateurs.

Pour ce faire, les parties conviennent d'intégrer les nouveaux médias de communication dans ces dispositifs en encourageant l'utilisation progressive de moyens digitaux.

La continuité pédagogique étant particulièrement nécessaire en cette période de crise sanitaire et économique, les parties s'accordent sur le fait qu'outre l'utilisation des outils ou dispositifs de formation classiques, de type présentiel, les formations se déroulent aussi de façon digitale.



Il en va, par exemple, du déploiement de classes à distance et de l'utilisation d'outils de type smartphone, tablette tactile ou autre, qui sont adaptés à l'acquisition et au développement des connaissances et des compétences ainsi qu'à la gestion de carrière.

Il en va aussi de l'utilisation des plateformes 360 ou du système dit « Atawad ».

Dès lors que la formation sera accessible par voie numérique ou « en distanciel », il appartiendra aux responsables Ressources Humaines de rappeler :

- les règles de bonne utilisation des outils numériques,
- la nécessité d'avoir un usage raisonné des connexions numériques,
- et le respect du temps de travail, y compris, lorsqu'il est applicable, celui du droit à la déconnexion.

B

B



## **TITRE V – Encourager et orienter, sur la base du volontariat, la mobilité comme une opportunité de développement des compétences pour le salarié dans le cadre de son parcours professionnel**

La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, s'entend comme toute mobilité répondant à la fois au souhait de développement de carrière du salarié et aux besoins de l'entreprise. Cette notion comprend aussi bien la mobilité au sein d'un métier ou entre métiers, dans la même entreprise ou entre entreprises, hors mobilité géographique ; il est précisé que les modalités liées aux mobilités géographiques ne sont pas traitées dans le présent accord.

La mobilité professionnelle constitue le dispositif majeur permettant :

- au Groupe, de répondre à l'évolution de ses métiers et de ses organisations, de favoriser l'ouverture d'esprit, la capacité d'adaptation et de contribuer directement au développement des compétences,
- aux salariés de valoriser les compétences acquises, d'enrichir/diversifier leur parcours professionnel et d'étendre leur champ de compétences.

Dans ce cadre, Safran s'engage ainsi à favoriser la mobilité professionnelle en fonction des besoins de l'entreprise et des souhaits d'évolution des collaborateurs. Il offre au salarié un environnement propice à son développement et l'encourage à varier ses expériences professionnelles.

Dans le présent titre, ne sont pas traitées les mobilités liées à un projet de restructuration décidé par l'employeur et faisant l'objet de procédures et d'accompagnement spécifiques.

### **5.1. Permettre l'accès à la mobilité professionnelle pour tous les salariés**

Safran déploie, depuis plusieurs années, une politique volontariste de promotion de la mobilité interne au service du développement de ses salariés et de l'agilité du Groupe. Une priorité forte à la mobilité intra et inter-sociétés est ainsi donnée pour promouvoir les postes ouverts par les sociétés.

Afin d'encourager cette mobilité professionnelle mise en œuvre à l'initiative du salarié et en accord avec son employeur, les parties signataires conviennent qu'il est essentiel de :

- Renforcer la connaissance du salarié sur les métiers et les évolutions professionnelles possibles au sein du Groupe en mettant à sa disposition des informations (contenu des métiers, localisation sur les différents sites du Groupe, parcours d'évolution possible) au travers d'un ou plusieurs des supports suivants :
  - ✓ l'intranet,
  - ✓ l'affichage sur des panneaux d'information,
  - ✓ les échanges avec le RH de proximité,



- ✓ les nouveaux médias de communication et outils digitaux (par exemple, Webinar).
- Encourager les moments d'échanges entre le salarié et son manager ou son RH de proximité au travers notamment de l'entretien de développement professionnel. Au cours de cet entretien, les parties devront échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans un objectif de rencontre entre les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de la société.
- Déployer la capacité pour les salariés dans les filiales du Groupe en Europe :
  - d'avoir accès à l'ensemble des offres de postes disponibles et de leur permettre d'y postuler,
  - de déposer une candidature spontanée.
- Définir le cadre de référence des mesures d'accompagnement des mobilités inter-pays en Europe dans une note spécifique intégrant :
  - la formation linguistique, le déménagement et l'installation,
  - un bilan d'étape après la prise de fonction,
  - les précisions sur le traitement des avantages sociaux, en particulier cotisations retraite.

## **5.2. Promouvoir les principes fondamentaux de la mobilité professionnelle dans les filiales européennes du Groupe**

Les parties signataires affirment leur volonté de promouvoir la mobilité professionnelle au sein des établissements, des sociétés ou du Groupe à travers notamment :

- ✓ un processus connu et partagé,
- ✓ une base des postes disponibles à jour,
- ✓ le respect de la confidentialité dans le cadre des premières prises de contact,
- ✓ des réponses faites à tous les postulants.

De plus, afin de pourvoir les postes disponibles, la mobilité interne est systématiquement privilégiée.

Safran entend renforcer les « Réunions Mobilité pays » qui existent depuis plusieurs années en France, notamment et dans les pays qui accueillent plusieurs sociétés du Groupe.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur volonté de promouvoir la Charte Mobilité du Groupe dans les pays où Safran possède plusieurs filiales afin d'en diffuser ses principes généraux (Cf Annexe 5).



### **5.3. Favoriser des parcours professionnels européens en faveur de jeunes embauchés**

Conscientes que le Groupe évolue dans un contexte de plus en plus international, les parties signataires s'entendent sur l'importance de développer des parcours professionnels européens à destination de jeunes embauchés pour :

- ✓ renforcer la connaissance du Groupe,
- ✓ développer les compétences dans un environnement multiculturel,
- ✓ internationaliser les profils pour favoriser la mixité des cultures au sein des équipes.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

## **TITRE VI : Mesures d'adaptation et d'accompagnement en cas de difficultés pouvant avoir des conséquences sur l'emploi**

Dans un site du Groupe où le volume d'emplois serait à risque, notamment en cas de fort ralentissement d'activité, il est convenu que devront être déployées des actions visant à préserver, autant que possible, l'employabilité des salariés dans l'entreprise et dans le Groupe, mais également dans le bassin d'emplois. Ceci devra avoir fait l'objet d'un constat partagé avec les instances représentatives du personnel, de façon préalable. L'ensemble de ces mesures sera dans le respect des réglementations locales, nationales et européennes.

- L'accès à la formation sera prioritaire pour les salariés de ces sites, tant pour accompagner une évolution dans leur métier qu'une reconversion professionnelle.
- Il appartiendra à chaque société de déterminer localement les actions nécessaires et pertinentes pour l'ensemble des salariés concernés en s'appuyant notamment sur les dispositifs de financement existants au niveau national et/ou européen. Pour ce faire, le Groupe pourra accompagner les sociétés dans la mise en œuvre desdits dispositifs de sécurisation et de reconversion.

Dans ce contexte, les instances de représentation du personnel au niveau local et/ou au niveau du Groupe seront sollicitées dans la préparation et dans la mise en œuvre desdites mesures d'adaptation.

### **6.1 : Accès prioritaire à la formation**

Pour les sites plus particulièrement exposés aux risques de diminution forte d'activité, l'employabilité des salariés sera également évaluée à l'échelle du bassin d'emplois, afin de sécuriser au mieux les déroulements de carrière et les parcours professionnels de chacun.

L'accès à la formation sera prioritaire pour les salariés de ces sites, tant pour accompagner une évolution dans leur métier qu'une reconversion. Dans ce cadre, les parties prenantes seront vigilantes au respect du principe de non-discrimination notamment entre hommes et femmes ou entre jeunes et salariés âgés. Enfin, une attention particulière sera portée aux salariés les plus vulnérables au regard de leur employabilité, c'est-à-dire aux salariés ayant un faible niveau de formation ou à ceux en seconde partie de carrière.

## 6.2 : Mesures d'aide à la reconversion

L'aide à la reconversion professionnelle des salariés pourra prendre la forme :

- Soit, d'un accompagnement des changements de fonctions / métiers au sein de l'entreprise au travers :
  - d'une aide à la définition du projet professionnel, d'une information sur les métiers,
  - de la possibilité de mise à l'essai sur un poste,
  - de la mise en œuvre de formations d'acquisition ou de remise à niveau des compétences ; un budget dédié pourra y être consacré
- Soit, d'un accompagnement des changements de fonctions / métiers au sein du Groupe ou à l'externe dans le bassin d'emplois

Afin de prendre en compte les souhaits des salariés n'envisageant pas une mobilité géographique et de leur apporter une information, l'implication des Directions des Ressources Humaines locales dans le réseau du bassin d'emplois sera encouragée, pour recueil des perspectives d'emploi à moyen terme en lien avec les Directions des Ressources Humaines d'autres entreprises, les associations professionnelles et les autorités d'emploi locales.

- La réalisation en amont de formations de reconversion internes ou externes sera encouragée et pourra s'appuyer sur les institutions de formation partenaires du Groupe et/ou environnantes telles que les Universités, les Ecoles d'Ingénieurs, les lycées et autres organismes de formation continue. Pourront également être impliquées les unions professionnelles/branche, les instances publiques régionales et les entreprises voisines.

Une attention sera portée sur la possibilité d'inscrire ces programmes multi-acteurs dans les dispositifs européens, en particulier dans le « Pact for skills ».

### 6. 3. Mesures d'aide à la transition professionnelle

- Le recours à des professionnels externes du repositionnement (« transfer agency », cabinet d'outplacement...) sera encouragé, afin d'apporter du soutien, de la méthode dans la définition d'un projet professionnel réaliste et la recherche d'opportunités.
- L'utilisation des aides locales permettant au salarié d'avoir une information sur des dispositifs aides sociales ou financières du pays. Le Groupe pourra apporter une aide pour identifier les dispositifs susceptibles d'être mis en œuvre, concernant notamment les financements européens.
- Les possibilités de mise à disposition des salariés auprès d'entreprises voisines, ou de centres de recherche sous forme de missions avec suspension du contrat de travail, seront étudiées et mises en œuvre sur des périodes de court ou moyen terme, dans le respect du cadre légal.  
Ces missions devront répondre aux exigences de protection du Groupe vis-à-vis de ses concurrents et nécessitera la validation de la Direction des Ressources Humaines de chaque société de rang 1.

## TITRE VII – Dispositions diverses

### 7.1. Durée de l'accord

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature, il est conclu pour une durée de 4 ans. Il pourra être reconduit par accord exprès des parties.

Les parties conviennent de se revoir après 3 ans d'application du présent accord afin de faire un bilan d'application dudit accord. Au regard de l'expérience relevée et, nonobstant les adaptations règlementaires nécessaires, une évolution des dispositions de l'accord pourra être envisagée.

### 7.2. Mise en application de l'accord

Afin de permettre le déploiement du présent accord, des plans d'actions seront élaborés par les Directions locales et partagés avec les organisations syndicales et/ou les organes représentatifs des salariés, à condition que cela n'entre pas en conflit avec les législations ou pratiques nationales en vigueur. Les plans d'action locaux seront assortis de calendriers prévisionnels de déploiement définis localement.

### 7.3. Langue de référence de l'accord

Les parties signataires acceptent que le texte de cet accord, rédigé en langue française, soit la référence en cas de divergence ou de difficulté d'interprétation. L'accord fera l'objet d'une traduction dans les langues des pays du périmètre européen.

### 7.4. Suivi de l'accord

Afin de suivre l'avancement et la bonne mise en œuvre de l'accord, les signataires s'engagent à mettre en place une commission de suivi du présent accord.

Cette commission sera composée de représentants de la Direction de Safran et d'au maximum dix représentants désignés par IndustriAll.

Cette commission de suivi se réunira une fois par an. A cette occasion, seront notamment réalisés :

- un examen de la progression des plans d'actions locaux sur la base des indicateurs listés en annexe 2. Si la commission de suivi constate des manquements aux plans d'actions locaux, elle pourra proposer des axes d'amélioration,
- un bilan des indicateurs pour permettre d'éventuelles évolutions et enrichissements.

Une commission élargie ad hoc, avec un représentant RH par pays, se réunira à l'issue des 18 premiers mois d'application du présent accord.



A cette occasion aussi, une présentation sera faite sur les principales transformations/évolutions des métiers, notamment dans le cas du projet Usine du futur ou de la transformation digitale.

### **7.5. Appréciations et litiges**

En cas de litiges éventuels, afférents à l'application et à l'interprétation du présent accord de Groupe, les parties signataires s'efforceront de les résoudre entre elles. IndustriAll et la Direction s'efforceront d'apporter une solution amiable à ces désaccords, dans un délai raisonnable et dans un esprit de coopération.

### **7.6. Clause de non régression**

Les parties soulignent que les dispositions du présent accord européen n'ont pas vocation à se substituer aux lois locales, aux dispositions réglementaires, aux accords nationaux, régionaux ou d'entreprise, ou pratiques en vigueur dans les sociétés européennes du groupe Safran, qui seraient plus favorables aux salariés.

### **7.7. Révision**

Les signataires peuvent proposer la révision de tout ou partie de cet accord. Les éventuelles modifications devront être approuvées par l'ensemble des parties à l'accord.

### **7.8. Publicité de l'accord**

Une communication sera développée pour tous les salariés et entités dans les différents pays concernés pour promouvoir cet accord selon le mode local.

Le présent accord sera également sur l'Intranet du Groupe, accessible à l'ensemble des salariés sur le périmètre européen. Il pourra être également affiché sur les panneaux d'information.

La communication afférente à la signature de cet accord sera réalisée dans les langues des pays figurant en annexe 1.

A small, handwritten mark or signature in the bottom left corner of the page.

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.



Isabelle Barthès  
Deputy General Secretary



Fait à Paris, le

2/6/21

Stéphane DUBOIS  
Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétale



## ANNEXE I

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

**France**

## Safran SA

- Safran Additive Manufacturing Campus
- Safran Ceramics

## Safran Aircraft Engines

- Airfoils Advanced Solutions
- Safran Aero Composite

## Périmètre Safran Aerosystems :

- Safran Aerosystems SAS
- Safran Aerosystems Duct
- Safran Aerosystems Fluid
- Safran Aerosystems Hydraulics
- Safran Aerosystems Services Europe
- Safran Aerotechnics

## Safran Cabin

## Safran Electrical &amp; Power

- Safran Electrical Components
- Safran Engineering Services

## Safran Electronics &amp; Defense

- Safran Data Systems
- Safran Electronics & Defense Actuation
- Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
- Safran Reosc

## Safran Helicopter Engines

- Safran Power Units

## Safran Landing Systems

- Safran Filtration Systems
- Safran Landing Systems Services Dinard

## Safran Nacelles

## Safran Seats

## Safran Test Cells France

## Safran Transmission Systems

## Safran Ventilation Systems

**Pays-Bas**

## Safran Cabin Cargo Bv

## Safran Cabin Catering Bv

**République Tchèque**

## Safran Cabin CZ

**Allemagne**

## Safran Cabin Services Gmbh

## Safran Cabin Germany Gmbh (Burg)

## Safran Engineering Services Gmbh (ISE)

## Safran Engineering Services Gmbh (SES)

## Safran Electronics &amp; Defense Germany Gmbh

## Safran Data Systems Gmbh

## Safran Helicopter Engines Germany

## Safran Nacelles

## Safran Passenger Solutions EVAC Gmbh

## Safran Passenger Innovations Germany DE

## Zodiac Cabin Controls Gmbh

**Belgique**

## Safran Aeo Boosters

## Safran Aircraft Engines Services Brussels

**Espagne**

## Safran Engineering Services Espagne

**Finlande**

## Robonic LTD - Oy

**Pologne**

## Safran Aircraft Engines Poland

## Safran Transmission Systems Poland

**Royaume-Uni**

## Safran Aerosystems Services UK Ltd

## Safran Cabin UK

## Safran Electrical &amp; Power UK Ltd

## Safran Engineering Services UK Ltd

## Zodiac Interconnect UK

## Safran Helicopter Engines UK

## Safran Landing Systems UK Ltd

## Safran Landing Systems Services UK Ltd

## Safran Nacelles Ltd

## Safran UK Ltd

## Safran Seats gb limited

**Suisse**

## Safran Colibrys AG

## Safran Electronics &amp; Defense Optronics

## Switzerland AG

**ANNEXE II – INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD  
(Niveau national et Niveau Européen)**

- Nombre d'heures de formation réalisées par pays, par société et par domaine,
- Nombre de formations en e-learning proposées (International)
- Pourcentage et nombre de salariés formés par pays // Nombre de salariés employés par pays
- Nombre de postes pourvus par mobilité interne
- Nombre d'entretiens de développement réalisés par site et pourcentage de réalisation par rapport à l'effectif total du site
- Pourcentage des apprentis et des stagiaires recrutés sur des postes dédiés aux jeunes diplômés
- Nombre de réunions de présentation type « Bilan et Perspectives » organisées dans les sites
- Nombre de salariés ayant eu recours à des cellules de repositionnement en interne Groupe ou à l'externe (outplacement)
- Nombres d'experts par pays
- Renouvellement des experts : suivi annuel des entrées / sorties des experts du réseau

## **ANNEXE III – LA DEFINITION ET LE ROLE DE L'EXPERT**

(extrait de la procédure GRP Groupe Safran N°0155)

### **Qu'est-ce qu'un expert ?**

Dans un domaine de compétences sensible pour l'entreprise et pour le Groupe, l'expert est une personne qui a démontré :

- un savoir-faire de haut niveau reconnu dans son domaine technique,
- une solide expérience de ce domaine,
- une capacité à résoudre des problèmes techniques difficiles en prenant en compte les contraintes de l'environnement,
- un rayonnement personnel lui permettant de transmettre son savoir à ses collègues et aux jeunes ingénieurs ou au bénéfice d'autres sociétés du Groupe,
- une capacité à se projeter dans l'avenir pour impulser l'innovation et définir les étapes à franchir pour développer les atouts techniques du Groupe.

Chaque société confie des missions à ses experts pour tirer profit de leur expertise. Elle veille à leur permettre d'exercer cette expertise dans les meilleures conditions (autonomie, disponibilité, formation, accès à l'information et aux instances de décision) et de développer leurs compétences en ayant un parcours de carrière harmonieux.

Cette expertise peut s'exercer à la demande et au bénéfice des Directions Techniques ou R&T mais aussi des Directions Générales, des Directions Industrielles, Support Client et Qualité du Groupe ou des sociétés ainsi que, de façon plus épisodique, par d'autres Directions des sociétés.

### **Niveaux d'expertise**

Il y a différents niveaux d'expertise. Un expert progresse dans son domaine d'expertise et peut parcourir ces différents niveaux.

A l'échelle du groupe Safran, on considère trois principaux niveaux d'expertise :

- Expert « société »,
- Expert Senior Safran,
- Expert Emérite Safran.

## ANNEXE IV – DEFINITION DES COMPETENCES TRANSVERSALES

Compétences	Définitions
<b>1. Management hiérarchique</b>	Assure le management de ses collaborateurs et veille au développement de leurs compétences et de leur employabilité. Propose une vision de l'évolution de son secteur en lien avec la stratégie de l'entreprise.
<b>2. Management fonctionnel</b>	Assure la gestion fonctionnelle d'une équipe ou d'un ensemble de métiers.
<b>3. Pilotage projet et gestion risques/opportunités</b>	Pilote un programme ou anime une équipe pluridisciplinaire en charge du projet. Maîtrise la méthodologie de gestion de projet (management des coûts, des délais, de la qualité) et la met en œuvre. Dans son activité, il recherche toujours les meilleurs compromis. Etablit et pilote le plan de management du programme/projet. Anticipe et gère en amont les difficultés, apprécie et gère les risques liés à un programme/projet. Met en œuvre des méthodologies spécifiques d'analyse et de traitement des risques, basées sur des évaluations quantitatives et qualitatives des risques.
<b>4. Capacité à engager</b>	A l'autorité pour prendre des engagements significatifs au nom de sa société qu'ils soient commerciaux, contractuels, programmes, performance technique d'un produit.
<b>5. Connaissance de la Société et du Groupe</b>	Importance d'une expérience multi-sociétés et/ou domaines (environnement)
<b>6. Connaissance produit</b>	Connaissance des caractéristiques d'un produit / service, d'une technologie.
<b>7. Capacité à conduire le changement</b>	Aptitude à comprendre les changements survenants dans l'entreprise et son environnement et à discerner ce que ces changements impliquent dans son entourage professionnel. Aptitude à expliquer les changements devant être menés et à obtenir l'adhésion autour des plans d'action correspondants. Aptitude à mener les plans d'action à leur terme.
<b>8. Maîtrise des outils/Digital</b>	Connaît et utilise les outils informatiques et applications de l'entreprise.
<b>9. Interculturel</b>	Au-delà de la maîtrise d'une langue étrangère, prend en compte dans son comportement et dans ses relations les

## C2 - Restricted

	éléments caractéristiques de la culture de ses interlocuteurs.
<b>9.Langue</b>	Maitrise d'une langue étrangère (cible anglais pour l'ensemble des sociétés, français pour les anglophones).
<b>10.Maitrise de la data</b>	Connait et sait mettre en œuvre des techniques de manipulation et d'analyse de la donnée.
<b>11.Compétences spécifiques métier</b>	Indicateur métier (basé sur la synthèse des compétences spécifiques du métier).

## ANNEXE V – CHARTE MOBILITE PERIMETRE SAFRAN MONDE



# CHARTRE DE LA MOBILITÉ

La mobilité est un levier primordial de la gestion de carrière chez Safran

## LES OBJECTIFS DES ÉQUIPES GESTION DE CARRIÈRE CHEZ SAFRAN :

- **Proposer des possibilités d'évolution partout dans le Groupe**
- **Donner de la visibilité sur les métiers et les carrières**  
Le Groupe a défini son référentiel des métiers et a mis en place des parcours de formation et de développement avec Safran University.
- **Allier mobilité et expérience**  
Une mobilité s'inscrit dans un parcours de carrière construit et cohérent avec les besoins de l'entreprise. Chaque situation est unique. En moyenne et à titre indicatif, elle s'envisage après environ 3 ans sur un poste.
- **Apporter de la transparence**
  - Par un processus connu, partagé et promu par tous ;
  - Par le respect de la confidentialité nécessaire au stade des premières prises de contacts ;
  - Par un outil de présentation des postes à jour ;
  - Par une obligation de réponse rapide, qualitative et adaptée aux candidats.

### ➤ POUR LE COLLABORATEUR, LA MOBILITÉ C'EST :

- Acquérir de nouvelles compétences et évoluer régulièrement en changeant de poste et de métier ;
- Élargir son périmètre d'expériences en changeant de secteur, de ligne de produit, de société ou de pays ;
- Construire un parcours diversifié au sein du Groupe pour rester motivé, engagé et performant tout au long de sa carrière.

### ➤ POUR LE GROUPE, LA MOBILITÉ DES SALARIÉS FAVORISE :

- La créativité, le dynamisme, l'acquisition et le maintien des compétences ;
- Le décloisonnement des organisations par un brassage des expériences et un partage des bonnes pratiques ;
- La construction d'une culture commune.

*Cette charte définit les principes généraux de la mobilité au sein des sociétés et entre les sociétés de Safran. L'objectif est d'encourager et de construire les projets de mobilité dans la transparence, la durée et l'engagement. Elle concerne tous les salariés du Groupe.*

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AB'.

## LES ÉTAPES POUR METTRE EN ŒUVRE VOTRE MOBILITÉ

- **DÉFINISSEZ VOTRE PROJET PROFESSIONNEL**  
avec votre **manager** et votre **interlocuteur ressources humaines**. C'est tout au long de votre carrière qu'il vous faut **construire votre parcours**.
- Renseignez-vous sur les métiers du Groupe.
  - Travaillez régulièrement votre projet professionnel.
  - Échangez avec votre **manager** et les **équipes ressources humaines** sur vos aspirations, vos compétences et les besoins du Groupe.

La mobilité se formalise et s'organise en concertation avec les différents interlocuteurs (ressources humaines et managers des sociétés d'origine et d'accueil).

➤ **CRÉEZ VOTRE PROFIL  
DANS E-TALENT**

(Insite/Espace RH/Mobilité)

- **Enrichissez-le** en précisant vos attentes.
- **Créez-vous des alertes** pour être informés dès l'ouverture d'un poste intéressant.
- **Postulez** dès qu'une offre e-Talent correspond à vos attentes.

➤ **PRENEZ CONTACT  
ET SOYEZ CONVAINCANT**

Après un **premier contact**, qui peut **rester confidentiel à votre demande**, **rencontrez** votre interlocuteur ressources humaines et **informez votre manager** de votre projet de mobilité.

## NOS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

➤ **VOUS ÊTES LE PREMIER ACTEUR  
DE VOTRE CARRIÈRE**

Vouloir bâtir votre parcours et rester à l'écoute du marché interne de l'emploi, vous former et prendre conseil auprès de votre réseau sont autant de facteurs de réussite dans la construction de votre projet professionnel.

➤ **VOTRE MANAGER ET LES RESSOURCES HUMAINES  
SONT LÀ POUR VOUS Y AIDER**

Par leur connaissance des métiers et de leurs évolutions, les managers contribuent au développement des compétences des salariés. La vision transverse des responsables ressources humaines Groupe est un atout pour vous aider à construire votre parcours.

➤ **DES OUTILS POUR CONSTRUIRE VOTRE PROJET**

Votre entretien annuel de développement professionnel n'est pas le seul moment pour parler de votre projet professionnel. Vous pouvez également solliciter à tout moment un entretien ou un bilan d'étape avec un conseiller Safran. Des formations proposées par Safran University peuvent également vous permettre de dédier quelques heures de réflexion à votre projet de carrière.

➤ **UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT**

Une indemnisation partielle des frais engendrés par la mobilité du salarié et de sa famille est prévue par le Groupe.

➤ **LE RESPECT DES DÉLAIS**

La société d'origine s'engage à permettre la mobilité dans les trois mois suivant l'accord de principe. Il revient aux deux managers la responsabilité d'établir les modalités opérationnelles du transfert. Les RH ont en charge de traiter au mieux les aspects administratifs pour satisfaire ces contraintes opérationnelles.



