



**ACCORD EUROPÉEN
EN FAVEUR DE
L'INSERTION
PROFESSIONNELLE
DES JEUNES**

SOMMAIRE

1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
2 ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE	4
3 CONTRIBUER À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES	4
Article 1 - Renforcer et améliorer l'accueil des jeunes en formation pour favoriser leur insertion sur le marché du travail et développer l'attractivité pour les métiers du Groupe	
Article 2 - Valoriser le statut d'accompagnant	
Article 3 - Poursuivre le développement des relations avec les Écoles et Universités européennes	
4 RECRUTER ET INTÉGRER LES JEUNES DANS LE GROUPE SAFRAN	9
Article 1 - Recruter des jeunes dans le Groupe	
Article 2 - Promouvoir la diversité et l'inclusion	
Article 3 - Développer un parcours attractif d'intégration pour les jeunes embauchés et donner des perspectives	
Article 4 - Qualité de vie au travail	
5 MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS	12
Article 1 - Mise en application de l'accord	
Article 2 - Publicité de l'accord	
Article 3 - Suivi de l'accord	
6 DISPOSITIONS DIVERSES	13
Article 1 - Durée de l'accord	
Article 2 - Langue de référence de l'accord	
Article 3 - Appréciations et litiges	
Article 4 - Clause de non régression	
Article 5 - Révision	

PRÉAMBULE

PRÉAMBULE

Les parties, conscientes de l'enjeu économique et social de l'insertion des jeunes¹ par la formation, entendent au travers du présent accord améliorer les dispositifs existants en poursuivant les efforts des accords de 2013 et 2017.

Ce nouvel accord s'inscrit dans la stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) de Safran, reconnaissant les préoccupations actuelles des jeunes concernant l'impact environnemental et sociétal de leur emploi, l'équilibre vie professionnelle-personnelle, la possibilité de travailler dans d'autres pays et un contexte professionnel offrant des perspectives d'évolution & de mobilité.

Les jeunes, selon leur niveau d'éducation et le contexte socio-économique, sont inquiets face aux défis des transitions écologique et digitale, notamment en termes de sécurité financière et de santé.

L'accord reconnaît l'importance du secteur aéronautique industriel, dans l'offre d'emplois et de développement pour les jeunes et dans lequel Safran s'inscrit pleinement. Face aux tensions du marché du travail, les défis majeurs pour l'entreprise incluent l'attractivité des métiers de l'industrie aéronautique, la rétention, la diversité et l'inclusion, ainsi que la décarbonation et la souveraineté liée à ses activités.

ACCÉLÉRER LE DÉVELOPPEMENT

En outre, le Groupe doit anticiper l'évolution des métiers et des compétences et le renouvellement de ses équipes. Safran s'engage à déployer d'importants moyens pour acquérir, conserver et transmettre les compétences nécessaires, pour accompagner son développement et le renouvellement de son effectif.

Pour les jeunes accueillis au sein du Groupe, la formation professionnelle est l'assurance d'obtenir une expérience professionnelle qualifiante, diplômante ou certifiante en vue de faciliter leur accès à l'emploi.

À ce jour, Safran emploie plus de 52 000 salariés dans l'Union Européenne et plus de 56 000 dans la zone européenne incluant le Royaume-Uni, la Suisse et la Norvège.

Les parties reconnaissent que la formation adaptée et l'expérience professionnelle sont la clé à l'insertion professionnelle des jeunes. L'accord souligne la volonté de contribuer à leur insertion grâce aux stages, formations en alternance, tutorats, conseils, parrainages et soutien aux jeunes élèves et étudiants.

Safran s'engage à participer aux initiatives de la Commission européenne pour le développement de l'apprentissage dans l'Union Européenne, et à renforcer sa contribution à l'espace européen de l'apprentissage, en s'inscrivant dans les actions conduites par les Etats européens, notamment les accords bilatéraux sur l'apprentissage transfrontalier.

Safran entend favoriser l'intégration des jeunes en formation, en offrant des opportunités d'emploi et en prêtant une attention particulière à ceux déjà en formation. L'engagement envers la diversité, l'égalité des chances et de traitement est affirmé. Pour cela, l'accord définit des orientations communes aux filiales européennes de Safran qui, tout en respectant les législations nationales assureront le bon déploiement de l'Accord.

Un « guide des bonnes pratiques » de l'intégration des jeunes en Europe, disponible dans l'intranet, est prévu pour partager les initiatives réussies au sein du Groupe en Europe.

¹ Jeune : les parties s'accordent sur la définition suivante, toute personne de moins de 30 ans.

1 | CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application

Le présent Accord s'applique à Safran et à toutes ses filiales détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord figure en annexe 1. Dans le cadre du présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « la Société ».

Les parties signataires conviennent que les dispositions des éventuels accords signés au niveau des sociétés ne peuvent déroger au présent accord de groupe que dans la mesure où elles sont plus favorables aux salariés.

Article 2 - Évolution du périmètre des sociétés

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions du périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent accord.

En cas de changement de structure conduisant à une modification significative de périmètre, les parties conviennent de se rencontrer dans les 6 mois pour en examiner les conséquences éventuelles sur le présent accord.

Article 2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord, portant modification de l'annexe 1, formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

Article 2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1 ci-dessus sortira du champ d'application du présent accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord, portant modification de l'annexe 1, formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

2 | ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE

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

Dans l'hypothèse où le périmètre de l'Union Européenne 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.

3 | CONTRIBUER À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Article 1 – Renforcer et améliorer l'accueil des jeunes en formation pour favoriser leur insertion sur le marché du travail

1.1 Renforcer l'attractivité du Groupe auprès des jeunes générations

Afin de sensibiliser les publics de recrutement du secteur de l'aéronautique à ses métiers, à l'engagement du secteur dans la décarbonation, Safran souhaite renforcer sa participation aux actions de sensibilisation afin de mieux faire connaître ses activités, ses métiers, les opportunités de développement professionnels et ses engagements RSE.

Cet enjeu est particulièrement prégnant auprès des jeunes générations et nécessite des actions très en amont de leur arrivée sur le marché du travail.

La politique de développement de la notoriété de Safran

La politique de développement de la notoriété du Groupe dans les pays (appelée « employer branding ») a vocation à promouvoir et harmoniser la communication sur le Groupe auprès des publics cibles de recrutement. Les différentes actions visant à développer la notoriété du Groupe sont déployées en associant des salariés et des partenaires tels que les écoles, des associations d'employeurs du secteur, des associations actives dans les domaines de la diversité, de l'emploi etc. Les actions conduites sont adaptées aux réalités des différents pays, des métiers et des catégories socio-professionnelles.

Les parties réaffirment leur volonté d'engagement dans les actions destinées à permettre aux jeunes de découvrir tous les métiers, les possibilités d'évolution et d'épanouissement, les moyens engagés au service de la décarbonation et les actions dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise

Le suivi annuel des engagements du précédent Accord a montré l'implication d'un grand nombre d'entités du Groupe concernant l'intégration des jeunes en formation : alternants, stagiaires, étudiants chercheurs et VIE (Volontariat International en Entreprise) en Europe.

Ainsi, à ce jour près d'un salarié sur 7 au sein du Groupe prend en charge, chaque année, un jeune formé chez Safran.

L'ensemble de ces dispositifs permet en effet aux jeunes d'acquérir un diplôme, une qualification ou une certification reconnue, favorisant ainsi leur insertion sur le marché du Travail. Cette démarche se fait dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques, afin de favoriser la réussite de leur insertion professionnelle. Ainsi, l'apprenti sera formé tout au long de son cursus grâce principalement à son tuteur. Les conditions de réussite à son examen seront recherchées en permanence (aide dans les travaux de rapports ou mémoires durant la scolarité, échanges avec différents professionnels de Safran pour préparer sa future orientation professionnelle...). En parallèle, l'apprenti respectera les règles de l'entreprise et sera assidu dans ses cours.

Des engagements précis

Safran s'engage, ainsi, à poursuivre et à développer, dans ses filiales européennes, l'accueil des jeunes dans le cadre de ces dispositifs de formation. Il s'agit de participer à la formation des jeunes dans le périmètre défini au Titre I ci-dessus. Les formations suivies ont pour principale vocation l'accès à l'emploi des jeunes en Europe et sont en priorité diplômantes et qualifiantes, dans la mesure du possible.

Les parties affirment leur volonté de continuer à promouvoir et développer l'offre d'apprentissage, l'accueil des stagiaires ainsi que la formation d'étudiants-chercheurs européens. Les parcours de formation proposés seront cohérents avec les métiers des sociétés concernées.

Les parties signataires reconnaissent que le développement d'une culture internationale ainsi que la mobilité en cours d'études peuvent se révéler un atout pour l'insertion professionnelle durable des jeunes. Pour cela, Safran entend mettre à profit toutes les modalités d'accueil prévues au sein des établissements pour les stagiaires venant d'autres pays européens. Les offres de stages et de contrat de formation par alternance sont publiées sur la plateforme e.Talent intégrée au système d'information RH du Groupe, SELIA (Self Employee Life Application).

Par ailleurs, la Commission Européenne vise à développer des programmes d'apprentissage à travers l'Alliance Européenne pour l'Apprentissage (AEfA), Safran souhaite poursuivre son engagement dans cette démarche et contribuer à l'espace européen de l'apprentissage en s'inscrivant dans les accords bilatéraux sur l'apprentissage transfrontalier tel que celui signé entre la France et l'Allemagne en juillet 2023.

Cette formule offre un cadre juridique à la possibilité de réaliser la partie théorique ou pratique de la formation des apprentis dans un pays voisin et contribue ainsi à leur mobilité internationale.

Des mesures d'accompagnement des étudiants seront proposées localement afin de faciliter l'alternance entre deux pays, de réduire les contraintes et dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur le logement.

Un état des lieux des actions sera présenté lors de la commission de suivi annuelle. Safran veillera également à la diversité des formations représentées au sein de ses effectifs parmi les jeunes en formation professionnelle.

1.2 Développer les dispositifs d'alternance

Les parties affirment leur volonté de maintenir les formations en alternance, en tant que dispositif de formation professionnelle reconnu par les partenaires sociaux, les différents pays européens et la Commission européenne. La Direction entend maintenir l'apprentissage au moins au niveau auquel sont parvenues les entités du Groupe en Europe. Ces parcours offrant aux jeunes une réelle opportunité d'insertion professionnelle et sociale.

Safran entend ainsi accueillir chaque année 5 % d'alternants en équivalent temps plein (ETP) par pays dans le périmètre de l'accord et pour les pays dont l'effectif est > à 100 salariés.

Pour les pays dont l'effectif alternant est actuellement supérieur à ce seuil de 5%, une progression de 2% de l'effectif alternant est préconisée.

L'accueil d'alternants constitue une opportunité de contribuer activement à la féminisation de l'entreprise. Aussi, les parties réaffirment leur volonté commune de progresser dans le recrutement de jeunes femmes en alternance dans chaque pays (cf. 42 % en 2022 pour la zone européenne).

Safran s'engage également à recruter prioritairement parmi ces jeunes, à l'issue de leur formation et conformément aux pratiques nationales, à compétences égales.

1.3 Favoriser l'accueil de stagiaires

Les parties signataires conviennent que les stages permettent aux jeunes de confirmer leurs choix d'orientation professionnelle par la découverte concrète de l'entreprise et d'un métier, tout en leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle.

Safran s'engage ainsi à accueillir 5 % de stagiaires au niveau du Groupe en Europe. Ces stages pourront être proposés dans le cadre du parcours scolaire et également dans le cadre d'une formation qualifiante.

Pour les pays dont l'effectif de stagiaires est supérieur à ce seuil de 5%, une progression de 2% de l'effectif stagiaire est souhaitée.

Les parties signataires soulignent l'enjeu de la qualité des stages qui doivent proposer un contenu d'apprentissage solide et significatif s'appuyant sur un document contractuel de type convention et proposer la définition des compétences spécifiques à acquérir au cours du stage, la supervision et le parrainage du stagiaire ainsi que le suivi de sa progression.

1.4 Accueillir des jeunes étudiants chercheurs européens (PhD)

L'innovation constitue un enjeu majeur pour le Groupe et un pôle d'investissement stratégique. Les parties signataires entendent développer l'accueil de jeunes étudiants européens en thèse (PhD) et ainsi concourir à leur formation.

1.5 Accompagner et suivre les jeunes durant leur formation au niveau du Groupe

Les parties conviennent de l'importance d'accompagner et de suivre les jeunes pendant leur période de formation en entreprise avec notamment pour objectif de faciliter leur éventuel recrutement dans le Groupe. Les parties considèrent en effet que l'encadrement des jeunes formés par le Groupe doit être de nature à pouvoir les motiver.

Un guide destiné au jeune accueilli en formation sera disponible dans chaque pays dans la langue locale afin d'informer chacun de la politique du Groupe et du contenu de cet accord. Appelé « guide de l'alternant », il aura pour objet de faire le point sur le déroulement de la période en entreprise et sur les compétences acquises par le jeune apprenant. Ce suivi est aussi le moyen pour la jeune forme de bénéficier d'un échange sur ses premières expériences et sur les compétences acquises. Par ailleurs, ce guide jalonnait les principales étapes du jeune apprenti au fil de son parcours au sein de Safran. Il viendra par ailleurs compléter le « Livret de formation » là où il existe.

Safran entend généraliser le suivi de chaque apprenti, stagiaire, étudiant-chercheur par un accompagnant chargé de l'accueillir et de le soutenir dans la réalisation de son projet professionnel, dans le respect des législations et pratiques nationales.

En outre, il est proposé que la relation entre l'accompagnant et le jeune soit soutenue par des entretiens formels organisés à différents moments de sa formation.

L'objectif est de répondre aux impératifs de professionnalisation du jeune en lui permettant de se positionner sur l'avancement de ses missions et de faire le point sur ses intentions futures.

Au cours de sa période d'alternance, tout jeune en formation a la possibilité de bénéficier d'un entretien avec le département Ressources Humaines pour échanger, s'il le souhaite, sur son parcours ou ses difficultés le cas échéant. Dans ce cas, un autre entretien devra être programmé dans les 3 mois qui suivent pour s'assurer de la bonne évolution de la situation.

Les alternants pourront être reçus par un interlocuteur RH s'ils le demandent 3 mois avant la fin de leur contrat afin de les aider dans l'entrée dans la vie active, via notamment des conseils en matière de préparation de la recherche d'emploi (aide dans l'élaboration du CV, simulation d'entretien de recrutement, présentation de l'outil e.Talent pour identification des postes disponibles dans l'entreprise, connaissance du bassin d'emplois local...). Le « guide de l'alternant » portera à la connaissance des alternants, futurs diplômés entrant dans la vie active, la possibilité de cet entretien.

Article 2 - Valoriser le statut d'accompagnant ou tuteur

Les parties estiment que, dans le cadre de la formation, l'accompagnant joue un rôle clef dans la réussite de la formation professionnelle du jeune, en assurant l'accueil et le suivi du nouvel arrivant. À travers ce suivi, l'accompagnant conseille et oriente le jeune en formation. Il lui transmet toutes les connaissances utiles pour sa formation. Les parties souhaitent par conséquent favoriser l'accompagnement des jeunes en formation et la transmission des savoirs et des compétences, via la valorisation du statut d'accompagnant et la reconnaissance de son rôle.

Le Groupe s'engage à :

- > Proposer ce rôle aux seules personnes volontaires,
- > Former les accompagnants,
- > Inscrire le rôle d'accompagnant comme partie intégrante de sa fonction et le prendre en compte dans son évolution de carrière,
- > Permettre à l'accompagnant de disposer du temps nécessaire pour conduire cette mission,
- > Adapter son temps et sa charge de travail lorsque c'est nécessaire,
- > Mettre à sa disposition un guide de l'accompagnant ou tuteur dans l'intranet du Groupe traduit dans les langues des différents pays européens où Safran est présent.

L'Entretien de Développement est le moment privilégié pour que cette mission particulière soit abordée entre un tuteur et son manager.

Article 3 - Poursuivre le développement des relations avec les Écoles et Universités européennes

Dans le cadre du présent Accord, Safran veillera à :

- > Poursuivre le développement des liens avec les écoles et universités, à étendre des partenariats aux écoles industrielles accueillant des élèves s'orientant vers des métiers opérateurs ou techniciens ou encore des écoles de commerce, etc.
- > Développer ces partenariats au niveau du Groupe afin de renforcer la représentation du Groupe auprès des étudiants et des écoles cibles de Safran, mais également garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe.

Le Groupe entend par ailleurs encourager et organiser les interventions de salariés dans les centres de formation, les écoles et les universités. Les publics concernés sont les élèves des écoles primaires, du secondaire, aux organismes de l'enseignement supérieur.

La communication auprès de ces publics sera renforcée sur les sujets aéronautique, de décarbonation, sur la stratégie RSE Safran, sur les réalisations. Ces actions constituent une opportunité de promotion de la démarche d'inclusion du Groupe dont la mixité et la diversité des cursus au sein des équipes.

Le réseau des ambassadeurs sera développé dans les pays, de la même façon qu'il l'est en France depuis plusieurs années. Ce réseau est structuré autour de trois types d'ambassadeurs : leader/leader adjoint, enseignant, métier.

Les Ambassadeurs participent aux événements écoles, aux forums et comité de pilotage des écoles, aux conventions et conférences organisées par le Groupe.

Il est rappelé que ces missions de promotion de nos métiers et de soutien sont inhérentes aux activités de tout salarié du Groupe et s'accomplissent durant leur temps de travail. Les actions auprès des écoles de tous niveaux sont encouragées, sous forme de présentations des métiers dans les écoles, de visites d'entreprises, de parrainage/marrainage de projets, de conférences, de job dating, etc.

La promotion de ces démarches pourra être relayée par les représentants du personnel locaux en tant que représentant de partie signataire et associés à la promotion du présent accord dans leur environnement afin de contribuer à l'implication des parties prenantes.

Chaque société de rang 1 et rang 2 dispose de Campus Manager, fonction en charge des relations Écoles, assurant le bon déploiement le suivi et la coordination des actions précitées en lien avec la direction Groupe Talent et plus précisément le service en charge de la politique d'insertion des jeunes.

4 | RECRUTER ET INTÉGRER LES JEUNES DANS LE GROUPE SAFRAN

Article 1 - Recruter des jeunes dans le Groupe

Pour répondre aux enjeux de développement du Groupe, la transmission des savoirs est un axe prioritaire. Safran entend continuer à recruter, en emplois directs, des jeunes qualifiés et prioritairement des jeunes accueillis en formation.

Pour cela, des dispositifs d'accompagnement dédiés à leur recherche d'emploi sont préconisés tels qu'un accès aux offres d'emploi, les conseils RH, l'organisation d'événements internes.

Les politiques de recrutements sont étoffées avec la cooptation, les challenges pays ou encore le support d'une équipe en central. Son rôle a été élargi et propose aujourd'hui un service aux sociétés Safran dans les recrutements de toutes catégories et dans les différents pays. Ce support comprend des actions de communication recrutement au niveau du pays, une consolidation des besoins des différentes sociétés, donnant une visibilité globale aux candidats, une prestation de recherche, etc.

Il est rappelé que la majorité des embauches concerne des contrats à durée indéterminée.

Article 2 - Promouvoir la diversité et l'inclusion

Le groupe souhaite activement développer la diversité des personnes recrutées en lien avec la feuille de route Diversité Inclusion de la stratégie RSE, accessible sur l'intranet Groupe. L'enjeu est de progresser dans l'intégration d'une jeunesse diverse à l'image du pays, selon les enjeux locaux.

La feuille de route Diversité & Inclusion prévoit le déploiement d'actions en faveur de l'inclusion autour des quatre axes suivants, multiculturel, handicap, égalité des chances et genre.

Les actions déployées par le Groupe portent sur la mesure de la perception des salariés dans les pays, la définition de lignes directrices. À l'échelle société ou et localement, des accords spécifiques peuvent être négociés (cf. Accord Handicap en France), des plans d'action défini, des partenariats établis, des sessions de sensibilisation des salariés déployées ou encore des espaces de dialogue créés.

Ces actions seront déployées dans les pays concernés par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local.

2.1 Diversifier les profils de formation

Safran souhaite assurer au sein de ses équipes, dans toutes les catégories professionnelles et activités, une diversité des profils de formation représentés au sein du Groupe.

Des actions vers les universités, les écoles industrielles et professionnelles, et également les écoles de management, sont notamment menées afin d'assurer une plus grande diversité dans les recrutements.

2.2 Promouvoir l'égalité des chances et de traitement

Les parties signataires réaffirment leur engagement pour le traitement équitable des candidatures et la lutte contre les discriminations. Ces actions sont indispensables au respect des Droits Humains.

Safran maintient son engagement fort de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de non-discrimination des candidatures. Les candidatures sont traitées sans discrimination à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste à pourvoir. Les actions dans ce domaine permettent de lever les obstacles sociaux et culturels, qui existent déjà à l'échelle européenne, et de mobiliser l'ensemble des acteurs.

2.3 Promouvoir la mixité

Dans les pays européens où le Groupe est implanté, le recrutement de femmes sur des postes scientifiques et techniques reste très dépendant de la proportion de F/H dans les filières de formation correspondantes.

Les parties signataires s'engagent dans ce contexte à favoriser les actions de promotion des métiers scientifiques et techniques du Groupe vis-à-vis des jeunes étudiantes. Dans ce cadre, un réseau d'intervenantes sera créé à l'échelle européenne. Ce réseau sera composé de salariées du Groupe, qui interviendront régulièrement au sein des établissements scolaires, afin de promouvoir la mixité professionnelle de nos métiers. Ces intervenantes auront pour mission d'informer les collégiennes, lycéennes et étudiantes sur les nombreuses carrières qui s'offrent à elles dans les domaines scientifiques et techniques à travers l'exemple d'une entreprise comme Safran.

Elles pourront intégrer ce réseau, si elles sont-elles-mêmes diplômées de l'enseignement scientifique et technique et occupent un poste de cette nature.

Par ailleurs, lorsque des journées familiales seront organisées sur les sites, une communication particulière sera effectuée, permettant d'affirmer la volonté du Groupe d'accueillir des filles.

Les parties signataires conviennent également de la nécessité d'encourager la féminisation des équipes et la mixité à tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les catégories de personnel. Safran a l'objectif de recruter au moins 25% de femmes chaque année et dans un objectif moyen terme de 35% au périmètre européen.

2.4 Soutien aux jeunes en situation de handicap

Les parties soulignent notamment l'importance de contribuer à la formation professionnelle des jeunes en situation de handicap. Les partenariats qui existent déjà entre des sociétés du Groupe et des centres de formation, écoles ou universités en matière d'intégration de personnes en situation de handicap seront développés là où ils n'existent pas.

Les sociétés du Groupe veilleront à mettre en œuvre les moyens permettant d'accueillir les jeunes en situation de handicap. Ces moyens seront définis et adaptés à leur situation, afin d'offrir les meilleures conditions de réussite pour leur intégration et leur formation. Une présentation qualitative par pays sera faite en commission de suivi.

2.5 Soutien aux publics éloignés de l'emploi et lutte contre l'exclusion

Les parties signataires réaffirment leur volonté, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes peu ou non qualifiés et éloignés de l'emploi, de publics réfugiés selon l'accompagnement en place dans le pays pour les entreprises

Le Groupe s'engage, dans ce cadre, à favoriser les actions permettant de faire connaître les métiers du Groupe aux publics jeunes éloignés du monde industriel. Ces actions qui nécessitent un accompagnement spécifique seront déployées dans les pays concernés par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local.

Article 3 - Développer un parcours attractif d'intégration pour les jeunes embauchés et donner des perspectives

3.1 Accueillir les jeunes embauchés

Les parties rappellent qu'une attention particulière devra être portée à l'accueil des jeunes embauchés au sein du Groupe. Safran souhaite ainsi accompagner la prise de fonction du jeune dans son environnement local.

Les conditions matérielles d'accueil seront anticipées par les sociétés pour permettre aux jeunes recrutés de travailler dans les meilleures conditions dès l'embauche.

Les parties souhaitent, dans le cadre des dispositifs accompagnant la prise de fonction, améliorer l'information des jeunes recrutés sur la présence et le rôle des représentants du personnel et/ou des représentants des Organisations Syndicales.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seront examinées par les partenaires sociaux dans les sociétés concernées par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local, notamment à travers les plans d'actions locaux.

3.2 Insérer les jeunes embauchés

L'environnement du Groupe offrant des perspectives d'évolution importantes, Safran souhaite accompagner la prise de fonction, du jeune dans son métier, quel que soit le type de contrat de travail, et améliorer sa connaissance du Groupe afin de lui ouvrir des perspectives d'évolution.

Des dispositifs d'insertion seront ainsi développés en fonction des spécificités locales et sur trois niveaux (Groupe, Société et Etablissement) pour familiariser chaque jeune salarié recruté avec les métiers de son établissement, de sa société et avec le Groupe dans sa globalité.

Le projet Groupe de création d'un processus commun d'embauche et d'accueil à toutes les entités, appelé « On boarding », dont le déploiement est prévu en 2024, contribuera activement à la qualité de l'intégration des jeunes.

3.3 Donner des perspectives : les dispositifs d'évolution

La mobilité interne est encouragée dans le Groupe, une charte formalise les engagements et principes adoptés par le Groupe. Les opportunités de postes sont publiées dans e.Talent.

Les dispositifs d'évolution suivants donnent les moyens au jeune recruté d'être acteur de son projet professionnel. Ces dispositifs sont accessibles dans le système d'information RH du Groupe, SELIA et dans l'intranet et auprès des département Ressources Humaines.

> La visibilité sur les métiers dans le Groupe est présentée dans le référentiel métiers ; les filières métiers en cours d'élaboration présentent les parcours possibles dans une famille de métiers² et les passerelles entre métiers. La vision prospective sur les tendances d'évolutions à moyen terme des métiers, des compétences, des effectifs sont partagés et étudiés avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'observatoire européen des métiers et la communication du Groupe sur ces sujets complètera l'information utile à la réflexion sur son projet professionnel.

> Pour accompagner la réflexion de chacun, des supports et des moyens permettent de travailler son projet professionnel et d'avoir connaissance des opportunités. Ils sont pour la plupart accessibles dans SELIA dont le module Skills donne une dynamique à cette réflexion et à la réalisation de projet professionnel interne. Les salariés bénéficient s'ils le souhaitent, d'entretiens de carrière avec les équipes RH, du conseil de sponsors et dans certaines sociétés du Groupe de co-développement avec un groupe de pairs. L'offre de formation et les objectifs du Groupe en la matière participent à la prise de poste, aux mobilités et aux évolutions internes. Les programmes de formation dans les principaux métiers ou de reconversion vers de nouveaux et les programmes de sensibilisation de Safran University et de la Digital Academy préparent et accompagnent ces évolutions métiers et compétences et à la transformation digitale.

4. Qualité de vie au travail

Le Groupe porte une attention à la qualité de vie au travail, mesurée grâce aux enquêtes dédiées. Les actions dans ce domaine sont encouragées et sont conduites par les sociétés ou coordonnées entre les filiales dans le pays. Safran soutient également les actions en faveur de l'équilibre des vies professionnelle et personnelle, notamment par la prise en compte de la parentalité, à l'instar de l'accord « parentalité » France, signé en juillet 2023.

Ces actions sont à adapter au contexte culturel & légal de chaque pays et la contractualisation est encouragée au niveau local ou européen.

5 | MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Article 1 - Mise en application de l'accord

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'un dialogue entre les directions locales et les représentants du personnel concernant l'application de cet Accord.

À cet effet, une réunion conjointe des membres de la commission de suivi et les RH des entités européennes sera organisée dans les 6 mois suivant la signature du présent accord afin d'examiner les modalités de ce déploiement.

Une communication auprès des équipes Ressources Humaines des sociétés et locales sera organisée dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

Une présentation sera organisée pour les représentants du personnel locaux, associés à la promotion du présent accord dans leur environnement.

2 Observatoire européen des métiers : instance paritaire créé par l'accord européen portant sur le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels (DCSPP)

Elle sera organisée par les Directions locales qui pourront solliciter les membres de la commission de suivi ou la direction des Affaires Sociales pour aider sur ce sujet.

Des plans d'actions, établis entre les Directions locales et les organisations syndicales et/ou les organes représentatifs des salariés, dans le respect des législations ou pratiques nationales en vigueur, seront mis en œuvre dans le respect des législations ou pratiques nationales en vigueur.

Ces plans s'appuieront sur les programmes et engagements déjà en place.

La mise en œuvre de ces plans s'effectuera dans les 9 mois suivant la signature, là où ils n'existent pas.

Article 2 – Publicité de l'accord

La première année, une communication pour tous les salariés et entités dans les différents pays concernés sera mise en œuvre pour promouvoir cet accord selon le mode local approprié et dans la langue du pays. Cette communication attractive & digitale permettra de sensibiliser les salariés sur leur contribution active possible à l'insertion des jeunes et d'assurer une bonne information des jeunes sur les dispositifs dont ils peuvent bénéficier.

Le présent accord sera également disponible sur l'intranet du Groupe.

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

Article 3 - Suivi de l'accord

À l'issue des 6 premiers mois, les signataires de l'accord se réuniront pour faire un premier point de situation et 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 salariés européens désignés par IndustriAll Europe.

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

- > Un examen des indicateurs listés en annexe 2,
- > Un bilan des actions qualitatives menées au niveau Groupe et au sein des entités.

À l'issue de la réunion annuelle de la commission de suivi du présent accord, une présentation condensée du bilan comprenant les indicateurs et les actions qualitatives, sera transmise aux directions des filiales pour partage en particulier des informations relatives à leur pays, avec les représentants du personnel locaux. Les modalités de ce partage seront adaptées à l'organisation du dialogue social dans le pays et dans les filiales (instance locale ou centrale).

6 | DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 - Durée de l'accord

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

Article 2 - 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 divergences ou de difficultés d'interprétation. L'accord fera l'objet d'une traduction dans chaque langue des pays du périmètre européen.

Article 3 - 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 Europe et la Direction chercheront à apporter une solution amiable à ces désaccords, dans un délai raisonnable et dans un esprit de coopération.

Article 4 - 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.

Article 5 - Révision

Les signataires peuvent proposer la révision de tout ou partie de cet accord, notamment en cas d'évolution significative du périmètre du Groupe. Les éventuelles modifications devront être approuvées par l'ensemble des parties à l'accord.

Fait à Paris, le 25 janvier 2024

Pour Safran

Pour IndustriAll Europe

Stéphane DUBOIS
Directeur des Responsabilités Humaines
et Sociétales Groupe

Isabelle Barthès
Secrétaire Générale adjointe

ANNEXE 1

PÉRIMÈTRE DES SOCIÉTÉS DU GROUPE À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT AVENANT

France

Safran SA

- *Safran Additive Manufacturing Campus*

- *Safran Ceramics*

- *Safran Aircraft Engines*

- *Airfoils Advanced Solutions*

- *Safran Aero Composite*

Safran Aerosystems SAS

Safran Cabin

Safran Electrical & Power

- *Safran Electrical Components*

- *Safran Engineering Services*

Safran Electronics & Defense

- *Financière Orolia*

- *Safran Data Systems*

- *Safran Electronics & Defense Beacons*

SAS

- *Safran Reosc*

- *Safran Spacecraft Propulsion*

- *Safran Syrlinks SAS*

- *Safran Trusted 4D SAS*

Safran Helicopter Engines

- *Safran Power Units*

Safran Landing Systems

- *Safran Filtration Systems*

- *Safran Landing Systems Services Dinard*

Safran Test Cells France

Safran Nacelles

Safran Seats

Safran Transmission Systems

Safran Ventilation Systems

Pays-Bas

Safran Cabin NV

République Tchèque

Safran Cabin CZ

Allemagne

Safran Cabin Services GmbH (Hamburg)
Safran Cabin Germany GmbH (Herborn)
Safran Engineering Services GmbH (ISE)
Safran Engineering Services GmbH (SES)
Safran Electronics & Defense Germany GmbH
Safran Data Systems GmbH
Safran Helicopter Engines Germany GmbH
Safran Nacelles GmbH
Safran SA GmbH
Safran Passenger Innovations Germany GmbH
Zodiac Cabin Controls GmbH

Belgique

Safran Aero Boosters
Safran Aircraft Engines Services Brussels

Espagne

Safran Engineering Services Spain
Safran Orolia S

Finlande

Robonic LTD - Oy

Pologne

Safran Aircraft Engines Poland
Safran Transmission Systems Poland

Norvège

Safran Sensing Technologies Norway

Suisse

Safran Electronics & Defense
- Safran Vectronix AG
- Safran Sensing Technologies Switzerland
- Safran Time Technologies Switzerland SA
- T4 Science

Royaume-Uni

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

ANNEXE 2

1. Indicateurs quantitatifs

(dans le respect des pratiques et législations nationales)

Nombre total d'alternants par an :

- Par pays
- Par sexe

Nombre total de stagiaires par an :

- Par pays
- Par sexe

Nombre total d'étudiants chercheurs par an :

- Par pays
- Par sexe

Taux de transformation des personnes alternantes, stagiaires ou étudiants chercheurs recrutées à l'issue de leur formation : recrutements en CDD et CDI au 31 décembre :

- Par pays
- Par catégorie (Cadres/Collaborateurs)

% de femmes recrutées par an :

- Par pays
- Par catégorie (Cadres/Collaborateurs)

Nombre total de tuteurs formés chaque année par pays

L'analyse de ces indicateurs par société sera effectuée en cas de besoin.

2. Indicateurs qualitatifs par pays

Cartographie des plans d'actions locaux

Liste des écoles et universités partenaires

Dispositifs d'accueil des nouveaux entrants

Actions menées inter-pays, en partenariat avec l'Alliance Européenne pour l'Apprentissage ou dans le cadre des accords entre États européens.

Progression du réseau d'ambassadeurs par pays

Actions en faveur de la diversité et de l'inclusion conduites dans les pays,

- Dont les bonnes pratiques en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap,
- Dont les actions menées en faveur des jeunes non diplômés.

Actions qualité de vie & équilibre des vies professionnelles et personnelles

ANNEXE 3

Glossaire

Définitions utilisées par Safran : Stagiaire – Alternance – Étudiant-chercheur – Accompagnant

Stagiaires :

Selon la Commission Européenne, « De manière générale, dans pratiquement tous les pays qui appliquent une définition commune de stage, un lien fort existe entre éducation et expérience professionnelle. Dans l'ensemble des États membres, les caractéristiques communes définissant les cadres juridiques relatifs aux stages sont : l'objectif éducatif en général, l'élément pratique de l'apprentissage et l'aspect temporaire du stage. ».

L'effectif « stagiaire » est la somme des stagiaires bénéficiant d'un stage conventionné et d'une durée supérieure à 1 semaine (soit supérieur ou égal à 6 jours ouvrés).

Contrat d'alternance : les contrats en alternance sont des contrats de travail incluant une formation diplômante ou qualifiante et s'adressent en grande majorité aux jeunes de moins de 30 ans en cours d'insertion dans la vie professionnelle. Les deux principales formes de contrats en alternance sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Étudiant-chercheur : contrat particulier réservé aux étudiants dans le domaine de la recherche préparant un doctorat.

Accompagnant/tuteur : est considéré comme accompagnant, toute activité de conseil, d'orientation ou de supervision d'un apprenant par un professionnel expérimenté et compétent sans nécessaire lien hiérarchique avec l'apprenant. L'accompagnant soutient l'apprenant tout au long du processus de formation en entreprise (soit en école ou en centre de formation, soit sur le lieu de travail).

Nota Bene : un document complémentaire précise les définitions actuelles par pays. Il sera actualisé annuellement et transmis à la commission de suivi.

ANNEXE 4

Définition de la parentalité

La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Toutefois, le concept de parentalité est ancré dans les réalités culturelles, légales et politiques de chaque pays.

Dans le Groupe, les mesures de soutien aux parents, mesures en faveur de la parentalité, comprennent les grandes étapes, de la conception à l'éducation, et ont pour ambition d'accompagner chaque salarié dans sa vie de parent et dans sa carrière.

ANNEXE 5

Feuille de route Diversité & Inclusion

ANNEXE 6

Charte Mobilité Interne