

**ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
AU NIVEAU DU GROUPE SAFRAN**

 *cb* *Jr* *TA* *YI* *ck* *FA* *JCP* *DB* *RF* ^{1/29} *FA*

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

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT :
 - M. Jean AUBRY
 - M. Luc Goullier
 - M. JC SÉGUIN
 - M. Claude SALLES

- pour la CFE-CGC :
 - Mme Françoise MOTTAY
 - M. Bruno Sibilet
 - M. Stéphane GARYGA
 - M.

- pour la CGT :
 - M.
 - M.
 - M.
 - M.

- pour la CGT-FO :
 - M. Daniel BARBEROT
 - M. Julien LE PAPE
 - M. Régis FRIBOURG
 - M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
TITRE I – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
Article 1.1 - Champ d'application de l'accord.....	6
Article 1.2 - Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1.1.....	6
1.2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord.....	6
1.2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord	6
TITRE II – MODALITES D'INFORMATION SUR LA STRATEGIE, LES PERSPECTIVES DU GROUPE A MOYEN ET LONG TERMES ET SUR SA POLITIQUE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES	7
TITRE III – ANTICIPER LES EVOLUTIONS AU TRAVERS DU REFERENTIEL DES METIERS DU GROUPE	8
Article 3.1 - Le référentiel des métiers du Groupe	8
Article 3.2 – Fonctionnement du Comité GPEC Groupe et analyse des évolutions de l'emploi.....	9
TITRE IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS.....	11
Article 4.1 - Renforcer la connaissance du salarié sur les métiers et les évolutions possibles au sein de son établissement, de sa société ou du Groupe.....	11
Article 4.2 - Permettre au salarié de faire le point sur sa carrière et de faire connaître ses souhaits d'évolution	12
Article 4.3 - Préparer le salarié aux évolutions des métiers en assurant le développement de ses compétences par des formations adaptées.....	13
Article 4.4 - Accompagner le salarié dans ses souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique au sein de sa société ou du Groupe	14
4.4.1 – Réaffirmation des principes directeurs de la Charte Mobilité Groupe.....	14
4.4.2 – Mise en œuvre de moyens spécifiques d'accompagnement.....	14
4.4.3 - Prise en compte des situations de pénibilité au travers de la mobilité.....	15
4.4.4 - Mise en place d'une incitation à la mobilité orientée	15
4.4.5 - Gestion du retour d'expatriation	16
4.4.6 - Gestion du retour du salarié en congé longue durée.....	16
Article 4.5 - Apporter des garanties supplémentaires au salarié concerné par un projet de redéploiement décidé par l'employeur	16
4.5.1 - Mettre en place un accompagnement spécifique en cas de mobilité géographique dans le cadre d'un projet de redéploiement.....	17
4.5.2 - Mettre en place un accompagnement spécifique en cas de mobilité professionnelle dans le cadre d'un projet de redéploiement.....	18
Article 4.6 - Apporter des garanties supplémentaires au salarié concerné par un changement professionnel en cas de baisse d'activité ou de fin d'un projet.....	19
Article 4.7 - Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe.....	19
4.7.1 - La procédure d'expression des projets	19
4.7.2 - Les conditions d'accompagnement.....	20
Article 4.8 - Préserver les emplois en période de baisse d'activité	20
TITRE V – PREPARER L'AVENIR DANS LE CADRE D'UN ENGAGEMENT DU GROUPE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE.....	21
Article 5.1 - Emploi des salariés Seniors	21
Article 5.2 - Emploi des personnes handicapées.....	21
Article 5.3 - Insertion des jeunes dans l'emploi	21
Article 5.4 - Anticipation des besoins en compétence et relations avec les écoles et universités (formation initiale et continue)	22
Article 5.5 - Mixité professionnelle	22
TITRE VI – SUIVI DE L'ACCORD.....	23
TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES.....	23
Article 7.1 - Modification de la législation	23
Article 7.2 - Litiges.....	23
Article 7.3 - Prise d'effet et durée de l'accord.....	23
Article 7.4 - Révision et dénonciation	23
Article 7.5 - Publicité et dépôt de l'accord.....	23
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	25
ANNEXE 2 : CHARTE DE LA MOBILITE SAFRAN.....	26
ANNEXE 3 : MESURES MATERIELLES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE EN FRANCE	28

PREAMBULE

Le Groupe évolue sur des marchés mondiaux caractérisés par des évolutions technologiques importantes et rapides où la concurrence est forte.

Afin d'anticiper et d'accompagner la transformation des organisations et des métiers liée à ces évolutions et de veiller à sécuriser les parcours des salariés au sein du Groupe, des négociations ont été ouvertes au sein des sociétés du Groupe dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005 de programmation de la cohésion sociale. Elles ont abouti, dans la plupart des entreprises, à la conclusion d'accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Le présent accord marque la volonté des parties signataires, dans le cadre d'une politique contractuelle Groupe, de compléter les dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences existants ou à venir au sein de certaines sociétés du Groupe et de renforcer la synergie entre les différentes sociétés sur ces domaines.

Cet accord GPEC s'inscrit dans le prolongement de l'accord cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels signé le 25 mars 2015 entre IndustriAll et Safran.

Le présent accord s'articule autour des objectifs suivants :

- Organiser l'information sur la stratégie et les perspectives à moyen et long termes du Groupe et sur la politique dans le domaine de l'emploi et des compétences,
- Analyser, à partir d'un référentiel métiers Groupe et de données consolidées sur l'emploi au sein des sociétés, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins en termes de métiers et de compétences ; identifier les métiers en croissance, en décroissance, en mutation et déterminer les mesures spécifiques à mettre en place,
- Développer la construction et la sécurisation des parcours professionnels et offrir à tous les salariés du Groupe quelque soit leur niveau, leur catégorie professionnelle, la possibilité de construire un parcours de carrière au sein de leur établissement, société ou du Groupe. Cette action permettra notamment d'apporter des garanties supplémentaires aux mobilités liées à des redéploiements,
- Préparer l'avenir dans le cadre d'un engagement du Groupe socialement responsable et solidaire.

Le Groupe Safran souhaite que la démarche GPEC soit un élément clé de sa politique RH pour donner à chaque salarié une visibilité sur l'évolution des métiers et lui donner la possibilité de choisir une orientation professionnelle et un parcours en cohérence avec les besoins futurs du Groupe intégrant ses choix personnels.

Pour les signataires, l'accord GPEC doit donner les moyens à chaque salarié d'être acteur de son propre développement dans le cadre de l'évolution du Groupe.

Les parties conviennent que cet accord vient en complément des accords déjà conclus ou à venir au sein des sociétés. Il n'a pas vocation à se substituer à ceux-ci. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-15 du Code du travail¹. Dans ce sens, des négociations GPEC devront

¹ Article L.2242-15 du Code du travail : Dans les entreprises et les Groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et Groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

être ouvertes, dans le courant de l'année 2016, dans toutes les sociétés du Groupe employant 300 salariés et plus et non couvertes par un accord GPEC conformément aux dispositions légales.

Le cas échéant, afin de répondre à des situations spécifiques rencontrées lors de projets de redéploiement, une attention particulière pourra être apportée, dans les entreprises du Groupe, sur des sujets déjà évoqués dans le présent accord.

Les parties entendent, en outre, mettre à profit les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 sur la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Par ailleurs, celles-ci prennent acte de la signature le 17 mai 2010 de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la Métallurgie qui s'inscrit dans la continuité d'autres dispositions conventionnelles.

Leg 7A

A

TITRE I – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Il entre en vigueur dans toutes ses dispositions à compter du lendemain du dépôt de l'accord pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1 du présent Accord.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le projet d'accord a été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel des sociétés entrant dans son champ d'application.

Article 1.1 - Champ d'application de l'accord

Le présent Accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord de Groupe au jour de sa signature figure en Annexe 1. Dans le présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « l'Entreprise ».

Article 1.2 - Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1.1

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1.1 du présent Accord.

1.2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'Article 1.1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'Accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

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

1.2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 1.1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent Accord de Groupe dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

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

TITRE II – MODALITES D'INFORMATION SUR LA STRATEGIE, LES PERSPECTIVES DU GROUPE A MOYEN ET LONG TERMES ET SUR SA POLITIQUE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Le Comité de Groupe est une instance d'information, d'échange de vues et de dialogue entre la représentation du personnel et la Direction Générale du Groupe.

A ce titre et conformément à l'accord instituant le Comité de Groupe Safran du 23 mars 2006, il est informé au moins deux fois par an, au cours des deux réunions plénières, sur les orientations stratégiques et sur les enjeux sociaux majeurs du Groupe.

Plus précisément, il est communiqué aux membres dudit Comité des informations sur l'activité, la situation financière, les perspectives économiques du Groupe pour l'année à venir, l'évolution de l'emploi et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu des prévisions d'emploi dans le Groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que le Comité de Groupe est en outre informé, une fois par an, **sur les axes stratégiques retenus à moyen et long termes.**

Cette présentation concerne notamment les objectifs de positionnement de Safran parmi les acteurs mondiaux, les axes de croissance interne ou externe, les technologies d'avenir pour le Groupe, la politique industrielle et la politique dans le domaine de l'emploi et des compétences.

Un Coordinateur Syndical Groupe par Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe est invité à participer à la réunion du Comité de Groupe lors de la présentation des axes stratégiques.

uy
FA



Jc1 YA S8 FM JU DB

TITRE III – ANTICIPER LES EVOLUTIONS AU TRAVERS DU REFERENTIEL DES METIERS DU GROUPE

Les dispositions de ce présent titre ont pour objet de répondre aux trois objectifs suivants :

- Analyser, à partir du référentiel des métiers du Groupe et de données consolidées sur l'emploi au sein des sociétés, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins en termes de métiers et de compétences au niveau du Groupe,
- Identifier au niveau du Groupe, les métiers en croissance, en décroissance, ou en mutation en communiquant sur l'origine de ces évolutions,
- Définir les principales actions à mettre en place ou en cours de déploiement pour répondre à ces évolutions.

Par ailleurs, conscient que la performance du Groupe est liée à celle de ses partenaires et sous-traitants, le Groupe Safran s'engage à les sensibiliser à l'importance de la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Article 3.1 - Le référentiel des métiers du Groupe

Pour ce faire, les parties conviennent de s'appuyer sur le **référentiel des Métiers du Groupe** qui répartit les métiers du Groupe en quatre grands domaines :

- fonctions support,
- recherche, conception et développement,
- production,
- programmes / relations clients.

Ce référentiel des métiers du Groupe, déployé dans l'ensemble des sociétés du Groupe, fait l'objet d'évolutions qui sont présentées lors du Comité GPEC Groupe.

Le référentiel des métiers du Groupe est disponible dans l'Intranet Safran ouvert en France et à l'international.

Ce référentiel des métiers du Groupe est commun à l'ensemble des filiales du Groupe. Dans la mesure où il a vocation à mener des analyses collectives, il appartient à chaque société ou établissement de le détailler et de le présenter aux Instances Représentatives du Personnel locales en fonction de ses besoins et de ses spécificités.

Il permet d'identifier les métiers en croissance, en décroissance, ou en mutation et les compétences-clés².

Sur la base de ces informations, un plan d'actions est défini au niveau du Groupe par la Direction des Ressources Humaines en lien avec les Directions opérationnelles et fonctionnelles. Ce plan d'actions a pour objectif de mobiliser les leviers RH (dont la politique de recrutement du Groupe et la politique formation menée dans le cadre de Safran Corporate University) permettant de répondre aux évolutions de métiers et d'accompagner les salariés dans ces évolutions.

² Les compétences clés sont les compétences nouvelles ou à renforcer fortement pour le métier considéré compte tenu de son évolution dans les 5 années à venir.

Les mesures ainsi mises en œuvre ont pour but de :

- préparer le futur en accompagnant le salarié dans son évolution professionnelle au sein du Groupe,
- donner la priorité aux ressources internes en développant la mobilité professionnelle et/ou géographique,
- veiller au développement et au maintien des compétences y compris par le recrutement externe,
- apporter des garanties supplémentaires entourant la gestion des mobilités liées à des redéploiements,
- accompagner les salariés souhaitant une mobilité externe.

Il est rappelé, par ailleurs, que la gestion des âges est prise en compte dans le cadre de la démarche GPEC mise en place au sein du Groupe, et a donné lieu à la signature d'un accord spécifique de Groupe relatif au contrat de génération en septembre 2013.

Article 3.2 - Fonctionnement du Comité GPEC Groupe et analyse des évolutions de l'emploi

Le Comité GPEC Groupe est constitué de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord. Ce Comité GPEC Groupe se réunit au moins une fois par an.

A partir des orientations stratégiques présentées lors du Comité de Groupe et rappelées en introduction de la présente réunion, le Comité GPEC Groupe a pour objet d'étudier :

- Les évolutions du référentiel des métiers du Groupe ;
- Les informations issues du référentiel des métiers du Groupe :
 - la répartition des effectifs en France par domaine (en nombre et en pourcentage),
 - la répartition des effectifs en France par métier,
 - les grandes tendances d'évolution des métiers à 3/5 ans en France tant sur le plan quantitatif que qualitatif,
 - la ou les pyramides des âges de certaines populations spécifiques.
- Les informations relatives au plan d'actions :
 - un bilan de l'année écoulée et l'état d'avancement des actions en cours de déploiement,
 - le plan d'actions de l'année défini à partir des orientations stratégiques et de l'analyse des données de l'année N-1 et les éventuelles actions supplémentaires à mettre en place.
- Pour les projets de réorganisation ayant un impact sur le référentiel des métiers du Groupe, les informations suivantes :
 - création ou suppression de métiers,
 - évolutions majeures de compétences.
- Les informations sur les sociétés du Groupe ayant engagé des négociations sur la GPEC ;
- Les informations sur les sociétés du Groupe ayant consulté annuellement leur CCE/CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences mentionnées à l'article L2323-7-1 du Code du travail.

Il sera également présenté une fois par an, au Comité GPEC Groupe, un suivi des mobilités externes réalisées dans le cadre des dispositions de l'article 4.7 du présent accord.

En complément des informations relatives au périmètre France, objet du présent accord, des informations concernant l'évolution du Groupe dans son ensemble sont apportées :

- évolution des effectifs Groupe par zone géographique,
- grandes tendances d'évolution de ces zones en liaison avec les données stratégiques.

lg
7A

A

Jg Yg

SeS

FN SUP DB

La présentation commentée lors de la réunion annuelle du Comité GPEC Groupe est remise, pour information, aux Coordinateurs Syndicaux Groupe. Elle est transmise aux sociétés via les réseaux métiers pour donner de la visibilité aux managers et aux RH de proximité.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont pris en charge selon les règles en vigueur dans la société de rattachement. Les membres du Comité GPEC Groupe bénéficient :

- d'un crédit de 10 heures par an,
- d'une formation à la GPEC.

Les membres du Comité GPEC Groupe peuvent également tenir une réunion préparatoire précédant le Comité GPEC Groupe.

77A *lg*

H

JCJ

Yg

Se

FM

JLR

DB

RF

TITRE IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS

L'anticipation des évolutions prévisibles liées aux orientations stratégiques et industrielles, aux mutations économiques, technologiques, démographiques et à leurs conséquences sur les emplois et les compétences est l'étape clé permettant de réaliser les adaptations nécessaires.

Dans le cadre d'une politique volontariste de l'emploi, le Groupe met en place les moyens nécessaires pour accompagner ces évolutions, sécuriser les parcours professionnels et permettre la réalisation de projets d'évolution individuels.

Le groupe Safran pilote un processus de gestion de carrière qui permet tout au long de l'année et avec anticipation de proposer des évolutions professionnelles au travers des principales étapes suivantes : les entretiens, les revues d'équipes, les comités de carrière, l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions.

En complément des dispositifs prévus par la loi et la branche Métallurgie, des mesures spécifiques, mises en place par le Groupe, visent à accompagner le salarié dans son évolution professionnelle.

Ces mesures ont pour objectif pour le salarié de :

- renforcer sa connaissance des métiers et des évolutions possibles au sein de son établissement, de sa société ou du Groupe,
- lui permettre de faire le point sur sa carrière et de faire connaître ses souhaits d'évolution,
- le préparer aux évolutions des métiers en assurant le développement de ses compétences par des formations adaptées,
- l'accompagner dans ses souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique au sein de son établissement, de sa société ou du Groupe,
- lui apporter des garanties supplémentaires en cas de projet de redéploiement décidé par l'employeur,
- lui apporter des garanties supplémentaires en cas de changement professionnel faisant suite à une baisse d'activité ou à une fin de projet,
- l'accompagner dans sa démarche de mobilité externe, notamment pour les salariés qui occuperaient des emplois identifiés comme en décroissance ou en mutation, tels que décrits à l'article 3.1,
- et, préserver les emplois en période de baisse d'activité.

Article 4.1 - Renforcer la connaissance du salarié sur les métiers et les évolutions possibles au sein de son établissement, de sa société ou du Groupe

Afin de disposer de toutes les informations utiles à son évolution professionnelle au sein du Groupe, il est mis à disposition du salarié, sur le site Intranet du Groupe ou sous forme papier via l'interlocuteur RH de son établissement, des informations sur les métiers du Groupe à travers notamment le référentiel des métiers du Groupe et le descriptif des métiers.

En outre, chaque salarié peut prendre contact avec l'interlocuteur RH de son établissement qui, au cours d'un entretien, répondra à ses questions sur le contenu et l'évolution des métiers, leur localisation dans les différents sites du Groupe et les parcours d'évolution possibles au sein du Groupe.

Article 4.2 - Permettre au salarié de faire le point sur sa carrière et de faire connaître ses souhaits d'évolution

Les parties signataires du présent accord sont convaincues :

- de l'intérêt de permettre au salarié de faire un point sur son parcours professionnel et son activité,
- de l'importance d'un échange régulier entre le salarié, son responsable hiérarchique et/ou un membre de la Direction des Ressources Humaines sur ses perspectives d'évolution en fonction de ses aspirations et des besoins du Groupe.

A cet égard, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cadre, Safran renforce son dispositif de gestion RH pour répondre à la loi concernant **l'Entretien Professionnel** en développant le moment d'échanges entre le manager et le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle 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.

Cet entretien a lieu chaque année et pour chaque salarié présent. Il est, en outre, systématiquement proposé, dans un délai d'un mois, au salarié au retour d'une longue période d'absence à savoir pour les congés de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée définie aux articles L. 1222-12 et suivants du Code du travail, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical externe.

Au cours de l'entretien, le salarié peut demander à rencontrer un membre de la fonction RH afin d'obtenir une aide dans la définition de son projet professionnel.

Tous les six ans, un **état des lieux récapitulatif**, défini à l'article L.6315-1 du Code du travail, permet au salarié avec son manager d'analyser sa situation par rapport aux entretiens professionnels menés précédemment et d'effectuer un bilan de son parcours professionnel dans l'entreprise.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif font l'objet d'un écrit dont une copie est remise au salarié. Pour ce faire, le salarié a accès à son entretien professionnel et à son état des lieux récapitulatif via son ordinateur professionnel ou des bornes mises à disposition dans l'entreprise ou auprès de son RH de proximité.

Safran veille à sensibiliser et à former ses managers à la conduite des entretiens.

En outre, le salarié peut bénéficier « tout au long de sa vie » du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) défini à l'article L.6111-6 du Code du travail.

Par ailleurs, le salarié peut bénéficier, à sa demande ou sur proposition du RH ou du manager :

- d'un **entretien de carrière** ayant pour objectifs de permettre au salarié avec un membre de la fonction RH de :
 - réfléchir à ses perspectives d'évolution professionnelle à court et moyen terme,
 - faire un point sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et sa progression de carrière,
 - définir un projet professionnel cohérent lui permettant de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle ou, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi ;
- d'un **bilan d'étape**, lui permettant, à partir d'un diagnostic partagé avec un Conseiller Développement Safran³ soumis au respect des règles de confidentialité, de prendre du recul sur son parcours professionnel, de se projeter à long terme, d'évaluer ses capacités professionnelles

³ Définition du Conseiller Développement Safran : Toute personne ayant suivi une formation spécifique de l'Université Safran offrant aux salariés la compétence et le savoir-faire pour conduire un bilan d'étape. La liste des Conseillers Développement Safran se trouve dans Insite.

et ses compétences, et de déterminer ses objectifs de formation. Au cours de cet entretien, sera analysé le parcours professionnel du salarié et, s'il le demande, un processus d'évolution professionnelle pourra être amorcé.

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le Groupe a la possibilité de bénéficier de ce bilan et peut renouveler sa demande tous les cinq ans.

Les documents renseignés lors du bilan d'étape appartiennent au salarié qui peut, s'il le souhaite, les partager avec son manager et/ou son RH de proximité.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le **bilan de compétences**, effectué par un organisme prestataire dûment habilité conformément aux articles R.6322-51 et suivants du Code du travail, permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan peut être réalisé :

- soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de bilan de compétences conformément aux dispositions légales.

Les résultats de ce bilan sont exposés au salarié par le prestataire, au travers d'un document de synthèse dont le salarié est le seul propriétaire. Son accord est nécessaire pour toute communication éventuelle à des tiers. Ce document de synthèse peut servir au salarié pour élaborer son projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Ces entretiens et bilans sont conduits dans l'ensemble des sociétés du groupe Safran en France.

Article 4.3 - Préparer le salarié aux évolutions des métiers en assurant le développement de ses compétences par des formations adaptées

Les parties signataires rappellent l'importance de l'accompagnement par la formation des évolutions de métiers et/ou d'emploi.

La formation tout au long de la vie est un facteur indispensable pour sécuriser les parcours professionnels et contribuer à renforcer l'employabilité de chacun.

Afin de donner de la cohérence et de renforcer son efficacité en matière de formation des personnels, le Groupe Safran a une structure intégrée : l'Université Safran.

L'analyse prospective des métiers du Groupe est un outil utile à la définition des orientations de la formation professionnelle aboutissant à des parcours de formation. Ceux-ci s'adressent à chacun, notamment aux salariés ayant les niveaux de qualification les plus faibles, pour leur permettre le développement de leurs compétences et préparer l'avenir du Groupe.

Ces parcours de formation sont établis en lien direct avec le référentiel des métiers du Groupe pour donner à tous les salariés la possibilité de faire évoluer leurs compétences quelque soit leur métier.

L'Université Safran a pour objectif de :

- permettre à chaque salarié d'appréhender les évolutions de son emploi grâce à l'analyse GPEC,
- donner la possibilité à chaque salarié de bénéficier de parcours de formation lui permettant de s'adapter aux évolutions de son métier, de renforcer ses compétences ou de changer de métier,
- accompagner également la transformation du Groupe par la performance en management,
- maintenir la compétitivité par le développement des compétences métier dont le Groupe a besoin pour préparer son avenir,
- permettre au Groupe Safran d'anticiper les évolutions de ses métiers et mobiliser les leviers nécessaires pour renforcer les capacités d'apprentissage et d'adaptation aux évolutions de métier de chaque salarié Safran,
- promouvoir une culture d'entreprise et des valeurs communes fondées sur l'identité Safran,
- apporter et diffuser les savoir-faire et savoir-être nécessaires pour accompagner l'évolution du Groupe en termes de taille, complexité et ambitions, notamment à l'international.

Le levier formation étant l'un des leviers majeurs de la politique RH du Groupe, un accord de Groupe sur la Formation Professionnelle a été conclu en mars 2014.

Outre la mise en place par le Groupe de **parcours de formation** liés aux évolutions de l'emploi et aux besoins de compétences à court, moyen et long termes, les parties insistent sur la nécessité de promouvoir les différents dispositifs légaux et conventionnels (Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, Période professionnalisation, Congé Individuel Formation...) et d'accompagner le salarié lors de leur utilisation.

Enfin, pour permettre à chacun de monter en compétences et de s'adapter aux évolutions de métiers, le groupe met en œuvre les formations passerelles. Ces formations visent à donner à chacun l'opportunité de consolider ses capacités d'apprentissage et les compétences transverses utiles à toute situation professionnelle. Ainsi, elles sont une première étape facilitant l'entrée dans une formation ou un parcours métier afin de progresser au sein de son métier ou de changer de métier.

Article 4.4 - Accompagner le salarié dans ses souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique au sein de sa société ou du Groupe

Par la diversité de ses activités, sa taille, sa présence à l'international, le groupe Safran offre de nombreuses opportunités de carrière à ses collaborateurs, leur permettant ainsi d'enrichir leur expérience professionnelle et d'évoluer dans le Groupe.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à favoriser la mobilité interne en accompagnant le salarié volontaire dans ses souhaits d'évolution.

4.4.1 – Réaffirmation des principes directeurs de la Charte Mobilité Groupe (annexe 2)

Dans la charte de la mobilité Safran mise en place à l'initiative de la DRH Groupe, sont réaffirmées l'importance des principes et l'utilité des pratiques en vigueur au sein du Groupe relatives à la mobilité professionnelle.

Les parties insistent sur le traitement des candidatures internes : toute personne qui postule pour un poste ouvert sur la Bourse des Emplois doit recevoir une information écrite sur les suites données à sa candidature. Les salariés ont également la possibilité d'inscrire leur candidature spontanément dans la Bourse des Emplois et peuvent ainsi se voir proposer des entretiens par les chargés de recrutement du Groupe et des sociétés.

Le Groupe examinera avec une attention particulière les cas de demandes de mobilité pour des rapprochements familiaux (conjoint/enfant en situation de handicap, mobilité du conjoint dans le Groupe, mobilité subie du conjoint).

4.4.2 – Mise en œuvre de moyens spécifiques d'accompagnement

Les moyens mis en œuvre pour accompagner la mobilité sont les suivants :

- La **Bourse des Emplois** a pour vocation à présenter l'intégralité des postes ouverts au sein du Groupe et à permettre au candidat de postuler en ligne. Au-delà des postes ouverts, il peut par ailleurs faire connaître ses souhaits de mobilité afin d'être contacté par son conseiller mobilité qui l'accompagnera dans sa démarche.
- Un **conseiller mobilité** est désigné au sein de la Direction ou du service RH de chaque entreprise et/ou site. Afin de développer la mobilité au sein de son entreprise et du Groupe, son rôle est de conseiller les salariés sur leur développement de carrière et de les informer sur les procédures et mesures matérielles d'accompagnement de leur mobilité.
- Afin de sécuriser les mobilités inter-sociétés, celles-ci s'effectuent dans le cadre de la signature d'une **convention de mutation concertée tripartite entre la société d'origine, la société d'accueil et le salarié** et la signature d'un nouveau contrat de travail avec reprise intégrale de

l'ancienneté acquise dans la société d'origine. Le cas échéant, la prise de poste peut être accompagnée par une formation ou un parcours d'intégration. Les parties s'engagent à ce que la Convention de Mutation Concertée soit signée dans les meilleurs délais.

Des **mesures matérielles et financières d'accompagnement** de la mobilité en France sont mises en œuvre au sein du Groupe et sont indiquées en annexe 3.

4.4.3 - Prise en compte des situations de pénibilité au travers de la mobilité

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité tels que définis aux articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du Code du travail.

Ainsi, les propositions de mobilité doivent en priorité être faites aux salariés ayant réalisé des travaux pénibles afin :

- d'une part, d'anticiper et de prendre en compte l'évolution physiologique dans la détermination des conditions de travail,
- et/ou, d'autre part, de permettre l'affectation des salariés concernés à des types de travaux moins sollicitant sur le plan physique et / ou mental.

4.4.4 - Mise en place d'une incitation à la mobilité orientée

Le Groupe souhaite promouvoir les mobilités individuelles qui permettent plus particulièrement de renforcer la pérennité des salariés dans l'emploi, en fonction de l'évolution des métiers au sein du Groupe.

Une prime à la mobilité dite « orientée » est attribuée dans les cas suivants :

- Les salariés quittant un métier en décroissance pour rejoindre un métier soit stable soit en croissance,
- Les salariés rejoignant un métier en croissance, soit depuis un métier stable, soit depuis un métier en décroissance.

La liste des métiers éligibles à cette prime est déterminée annuellement sur proposition de la Direction du Groupe et après échanges avec les Sociétés et le Comité GPEC Groupe.

Le montant brut de cette prime, versée à l'exclusion de toute autre prime, suit le barème ci-après et est pris en charge par la direction prenante.

Depuis métier en décroissance	Vers métiers en croissance	3000
	Vers métiers en décroissance	0
	Vers autres métiers	1000
Depuis métier en croissance	Vers métiers en croissance	0
	Vers métiers en décroissance	0
	Vers autres métiers	0
Depuis autre métier	Vers métiers en croissance	1 000
	Vers métiers en décroissance	0
	Vers autres métiers	0

4.4.5 - Gestion du retour d'expatriation⁴

Afin de faciliter la réintégration et la valorisation des compétences acquises lors de la période d'expatriation, la DRH société, en lien avec la DRH Groupe, est chargée d'accompagner le salarié pour préparer son retour en France et l'aider à trouver un poste en adéquation avec ses compétences dans sa société d'origine ou à défaut dans une des sociétés du Groupe. Durant sa mission à l'international, le salarié bénéficie d'un suivi de carrière spécifique :

- Réalisation des entretiens y compris l'entretien professionnel, en face à face si possible, avec le manager de sa société d'origine et suivi de la réalisation des actions par le RH de sa société d'origine ;
- Traitement des salariés en expatriation lors des revues d'équipes de la société d'origine; des comités carrière spécifiques peuvent être prévus dans les sociétés du Groupe pour traiter la situation des salariés en mission à l'étranger;
- Mise en place d'un rendez-vous annuel entre le salarié et le Responsable RH de sa société d'origine qui a pour objectif de renforcer la communication entre ces acteurs en y abordant la vie de la société et du Groupe, les missions du salarié et son adaptation dans le pays d'accueil ainsi que son poste de retour ;
- L'année précédant son retour, réalisation d'un rendez-vous annuel approfondi entre le salarié et le Responsable RH de sa société d'origine permettant au salarié de faire le point sur les compétences et connaissances acquises pendant la mission, de travailler son CV et de se préparer aux entretiens de mobilité ainsi que de réfléchir aux opportunités de poste au retour au sein du Groupe ;
- Dans l'année de son retour, participation au Forum Expat' qui a pour objectif pour le salarié de préparer son projet de retour, développer son réseau et approfondir sa connaissance du Groupe.

4.4.6 - Gestion du retour du salarié en congé longue durée

Consciente que le retour d'un salarié en congé longue durée peut s'avérer délicat, la Direction du groupe Safran s'engage à apporter une attention toute particulière à la situation de ce dernier. Ainsi, pour favoriser une bonne réintégration, la gestion du retour du salarié doit être anticipée de deux mois minimum, par son établissement en priorité ou, à défaut, sa société.

Article 4.5 - Apporter des garanties supplémentaires au salarié concerné par un projet de redéploiement décidé par l'employeur

Afin d'accompagner les redéploiements d'activités au sein du Groupe liés aux orientations stratégiques, un dispositif amélioré d'accompagnement de la mobilité professionnelle et/ou géographique est prévu.

Les parties entendent par redéploiement, une « évolution de l'organisation d'une entité notamment pour des projets donnant lieu à information-consultation des CCE/CE concernés au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise conduisant de façon directe ou indirecte à des mobilités individuelles impulsées par l'employeur »⁵.

A cet effet, le Groupe s'engage, dans le cadre d'un redéploiement, à offrir les garanties suivantes :

- Donner de la visibilité aux salariés concernés sur l'évolution des postes qu'ils occupent,
- Privilégier, sur des postes ouverts en mobilité interne, la candidature des salariés dont le poste est transformé ou dont la pérennité du poste est menacée à terme,
- Mettre en place les formations nécessaires à ces évolutions professionnelles,

⁴On entend par « expatrié » tout salarié du Groupe qui effectue, à la demande de sa société, une mission d'une durée supérieure à 12 mois à l'étranger et conserve avec son employeur d'origine un lien contractuel (détachement ou suspension du contrat de travail). Les personnes en VIE ne sont pas concernées par ce dispositif.

⁵ Cf. 2^{ème} partie du Code du travail (les relations collectives du travail) du livre III (les institutions représentatives du personnel) du titre II (Comité d'entreprise).

- Appliquer des aides à la mobilité renforcée par rapport au socle commun rappelé en annexe 3,
- Mettre tout en œuvre pour favoriser l'emploi dans le Groupe notamment en facilitant les mobilités et par le recours aux détachements intra-Groupe,
- En cas de difficulté d'intégration dans la société d'accueil, étudier avec une attention particulière la demande de retour du salarié dans sa société d'origine dans les six mois suivant la mutation effective.
- Et, un processus Groupe piloté par la DRH Groupe mis en place pour aider les sociétés à repositionner les salariés concernés.

Les aides à la mobilité améliorées par rapport au socle commun sont décrites ci-après.

A défaut d'accord spécifique plus favorable, toute personne ayant accepté une mobilité professionnelle et/ou géographique dans le cadre d'un projet de redéploiement, recevra une **prime de mobilité** d'un montant de 1000 € bruts.

4.5.1 - Mettre en place un accompagnement spécifique en cas de mobilité géographique dans le cadre d'un projet de redéploiement

- En cas de mobilité qui entraîne un allongement de trajet avec un temps de trajet aller entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail de moins d'1h30 :
 - **Indemnités kilométriques versées en cas d'allongement de distance** : Les frais liés à l'allongement de distance entre le domicile/ancien lieu de travail et le domicile/nouveau lieu de travail, sont pris en charge sur justificatifs, dès le premier kilomètre, pendant une durée maximale de douze mois à compter de la mutation effective, sur la base d'une indemnité kilométrique majorée par rapport aux conditions de mobilité ordinaire et porté à 0,35 €/km, dans la limite d'un plafond de 380€/mois.
 - **Prêt pour l'achat d'un véhicule** : Est accordé un prêt à un taux de 1,5 % plafonné à 10 000€, remboursable conformément aux dispositions légales et réglementaires, par mensualités dans le délai maximum de trente-six mois, sur justificatifs.
 - **Préparation du permis de conduire ou leçons de remise à niveau** : La préparation du permis de conduire est prise en charge à concurrence de 1000€ par salarié et les leçons de remise à niveau pour les salariés ou leur conjoint déjà titulaires d'un permis de conduire sont prises en charge, sur justificatifs, dans la limite de 1000€.
- En cas de mobilité qui entraîne un allongement de trajet avec distance entre domicile du salarié et nouveau lieu de travail de moins de 50km et plus de 1h30 de trajet aller :

Outre les mesures matérielles prévues ci-dessus, il est également convenu d'améliorer la mesure suivante :

- **Congé pour le déménagement** : le congé de déménagement est porté à deux jours.
- En cas de mobilité qui entraîne un allongement de trajet avec distance entre domicile du salarié et nouveau lieu de travail de plus de 50km et plus de 1h30 de trajet aller :
 - **Aide au relogement** : L'entreprise d'accueil prend en charge le dispositif Mobili Pass si les conditions d'octroi ne sont pas remplies par le salarié.
 - **Remboursement des frais d'hébergement provisoire et voyage de détente** : Dans l'attente d'un logement définitif et de l'emménagement du salarié et de sa famille, la société d'accueil rembourse soit :
 - les frais d'hôtel, sur justificatifs et selon la réglementation en vigueur dans la limite maximale de six mois. Cette durée peut être étendue, après accord de la

DRH de la société d'accueil, pour les salariés ayant des enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire ;

- une partie du loyer de la double résidence sur présentation de factures, pour une durée maximale de six mois (durée pouvant être étendue après accord de la DRH de la société d'accueil pour les salariés ayant des enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire), dans les limites suivantes par mois:
 - mobilité Province / Province ou Paris / Province : 490 € pour un F2, 600€ pour un F3, 700€ pour un F4, 1000€ pour un F5,
 - mobilité Province/ Paris : 800 € pour un F2, 900€ pour un F3, 1000€ pour un F4, 1300€ pour un F5.

En outre, la société d'accueil prend en charge les frais d'un voyage hebdomadaire de retour dans la famille selon la réglementation en vigueur.

- **Différentiel de loyer** : Le salarié précédemment locataire bénéficie sur justificatifs, de la prise en charge du différentiel de loyer visant à compenser l'écart entre son loyer précédent et son loyer après mutation. Cette prise en charge s'effectue sur la base :
 - d'un F2 pour un célibataire ou un couple sans enfant, plafonné à 200€/mois,
 - d'un F3 pour un couple /1 personne et 1 enfant à charge, plafonné à 300€/mois,
 - d'un F4 pour un couple /1 personne et 2 enfants à charge plafonné à 400€/mois,
 - d'un F5 pour un couple /1 personne et 3 enfants et plus à charge, plafonné à 500€/mois

Le différentiel de loyer est pris en charge par la société d'accueil dans les conditions suivantes:

- 100 % pendant les douze mois suivant le déménagement,
 - 50% pendant les douze mois suivants.
- **Aide au conjoint salarié qui a démissionné** :
 - Dans le cadre d'une enveloppe de 5000 €, la société d'accueil prend en charge, sur justificatifs, l'aide d'un organisme spécialisé dans la recherche d'emploi et/ou une formation. Cette aide est applicable pendant les douze mois qui suivent le déménagement.
 - Si le conjoint est amené à quitter un emploi en CDI, sans avoir retrouvé un emploi dans les trois mois suivant la mutation effective, le salarié muté percevra, sur justificatifs, une prime équivalente à 2/12 de sa rémunération annuelle brute. Cette prime est versée en une seule fois.
 - **Prime de mobilité** : Le salarié, après mutation effective, recevra une prime de 3000 € bruts (non cumulable avec celle prévue dans le préambule de l'article 4.5).

4.5.2 - Mettre en place un accompagnement spécifique en cas de mobilité professionnelle dans le cadre d'un projet de redéploiement

En cas de mise en œuvre d'un projet de redéploiement, il sera présenté aux salariés concernés, les passerelles existantes vers d'autres métiers. Afin de permettre au salarié d'effectuer son choix de manière éclairée, celui-ci pourra bénéficier :

- d'une journée à passer auprès d'une personne exerçant le métier vers lequel il souhaite se reconverter,
- ou d'une sensibilisation au métier dispensée par un organisme de formation présent localement.

Un bilan de compétences pourra être effectué pour l'aider dans sa réflexion et son orientation.

La Direction s'engage à organiser des bilans de compétences ciblés à la demande des salariés de 50 ans et plus concernés par des projets de redéploiements au sens du présent accord dans la limite d'un bilan tous les cinq ans et sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Un parcours de formation sera, si nécessaire, mis en place pour les salariés concernés de sorte que ceux-ci puissent bénéficier des actions leur permettant de s'adapter à cette évolution. Ce parcours sera construit en fonction de la situation individuelle de chaque salarié.

En fonction du besoin, un tutorat pourra être organisé afin d'accompagner le salarié dans sa prise de poste et son adaptation dans le poste.

Les personnes ayant effectué une mobilité fonctionnelle dans le cadre d'un redéploiement feront l'objet d'un suivi spécifique lors de l'entretien individuel de l'année suivant leur changement de poste pour faire le bilan de leur adaptation à leur nouveau poste. Les actions nécessaires de développement et de formation seront alors planifiées.

Article 4.6 - Apporter des garanties supplémentaires au salarié concerné par un changement professionnel en cas de baisse d'activité ou de fin d'un projet

Des évolutions d'affectation de salariés peuvent être liées à la vie industrielle du Groupe en dehors de toute mobilité à l'initiative du salarié ou de projet de redéploiement décidé par l'employeur.

Aussi, dans le cas d'une baisse d'activité ou de fin d'un projet qui occuperait un ou plusieurs salariés à temps complet, les parties signataires insistent sur le fait que ces évolutions doivent être anticipées et accompagnées par la hiérarchie et la fonction RH afin de permettre une affectation future répondant au mieux aux besoins de l'entreprise et aux aspirations du salarié. Par ailleurs, si l'affectation future du salarié conduit à une mobilité géographique ou professionnelle, les dispositions des paragraphes 4.5.1. et 4.5.2 s'appliqueront. Ces mesures d'accompagnement pourront, si nécessaire, être étendues à d'autres changements professionnels dont la liste sera arrêtée par le comité GPEC du Groupe.

Article 4.7 - Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe

Afin de faciliter la mobilité volontaire des salariés porteurs de projets d'évolution professionnelle impliquant une mobilité externe, les mesures suivantes sont proposées dans le cadre de deux types de projets :

- la création ou reprise d'entreprise,
- le projet professionnel.

4.7.1 - La procédure d'expression des projets

Les salariés pourront faire part de leur projet de mobilité externe et de leur souhait de réaliser un projet professionnel ou de création/reprise d'entreprise, par écrit, à la Direction de l'entité, par lettre remise en main propre.

Un entretien d'évaluation du projet et de la situation du salarié sera organisé par la Direction. Le salarié pourra être appuyé dans sa démarche en vue de la précision et de la présentation de son projet.

Pour apprécier la demande du salarié, la Direction examinera le projet de mobilité du salarié en tant que tel ainsi qu'au regard de la position du salarié dans l'organisation de l'entité, au travers notamment :

- des besoins de l'activité,
- du nombre de demandes de mobilité externe sur l'établissement ou la société,
- de la faisabilité du projet.

L'entreprise se réserve la faculté de refuser la demande d'accompagnement du salarié dans l'hypothèse où le départ de celui-ci entraînerait une perte significative de compétences ou une désorganisation du service préjudiciable à l'entreprise.

La Direction informera par écrit le salarié de l'acceptation ou du refus de sa demande visant à obtenir un accompagnement dans sa démarche. L'éventuel refus sera motivé.

4.7.2 - Les conditions d'accompagnement

Les salariés, ayant au moins un an d'ancienneté au sein du Groupe, dont le projet aura été validé par la Direction pourront bénéficier :

- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
 - d'un accompagnement au montage de son projet par un cabinet de conseil spécialisé en création ou reprise d'entreprise, afin de sécuriser le projet et de permettre sa concrétisation,
 - et/ou d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
 - et d'une aide financière de 50 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.
- Dans le cadre d'un projet professionnel défini :
 - d'un accompagnement à la définition et à la mise en œuvre de son projet par un cabinet de conseil spécialisé, afin de sécuriser le projet et de permettre sa concrétisation,
 - et/ou d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
 - et d'une aide financière d'un montant de 30 k€ versée le jour du départ du salarié et soumise à charges sociales et fiscales.

Article 4.8 - Préserver les emplois en période de baisse d'activité

Le groupe Safran est aujourd'hui un Groupe performant, compétitif et fort. Il s'adapte pour être au plus près des exigences de ses marchés.

Toutefois, le Groupe n'est pas à l'abri d'éventuelles baisses de charge conjoncturelles. Afin de faire face à ces situations tout en préparant l'avenir, les parties conviennent de la nécessité de déployer des mesures spécifiques d'anticipation des évolutions afin de préserver les emplois et de préparer la sortie de crise.

Les mesures suivantes seront privilégiées. Elles seront déployées en tout ou partie par les sociétés en fonction de l'ampleur de la situation et dans le respect, au niveau local, des prérogatives des instances représentatives du personnel.

Ces mesures s'articuleront autour des principes suivants :

- Aménager le temps de travail,
- Développer la mobilité temporaire entre les sociétés du Groupe selon un principe de solidarité,
- Renforcer les actions de formation (plans spécifiques de professionnalisation et de renforcement des compétences ...),
- Favoriser le développement de projets professionnels et personnels,
- Et, si besoin, déployer le chômage partiel en s'appuyant sur les dispositifs légaux et conventionnels en vigueur.

TITRE V - PREPARER L'AVENIR DANS LE CADRE D'UN ENGAGEMENT DU GROUPE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE

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

Dans ce cadre, les parties signataires considèrent que le dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit permettre d'anticiper et de prendre en compte la situation de populations nécessitant une attention particulière en matière d'accès, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle.

Article 5.1 - Emploi des salariés Seniors

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans le groupe Safran signé le 17 septembre 2013, pour une durée de 3 ans.

Cet accord trouve ainsi sa place dans la politique Ressources Humaines du Groupe qui vise à intégrer la question des âges dans la démarche de GPEC.

A titre de bref rappel, les principales dispositions de l'accord sont les suivantes :

- Engagement de non discrimination liée à l'âge,
- Congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire,
- Temps partiel aidé de fin de carrière,
- Télétravail,
- Aide financière au rachat de trimestres,
- Prévention des situations de pénibilité et amélioration du suivi des conditions de travail et de la santé des salariés seniors,
- Réaffirmation de l'importance du tutorat dans la transmission des compétences.

Article 5.2 - Emploi des personnes en situation de handicap

L'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran signé le 28 novembre 2014 a été renouvelé jusqu'en 2017. L'objectif de cet accord est notamment de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés de façon pérenne ainsi que le développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage notamment :

- à développer des cellules de maintien dans l'emploi sur chacun de ses sites français,
- à faire son possible pour rendre accessible l'ensemble des formations aux salariés reconnus travailleurs handicapés.

Article 5.3 - Insertion des jeunes dans l'emploi

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique active en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi. Cette politique, portée par l'accord cadre européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes signé le 28 mars 2013 ainsi que par l'accord relatif au contrat de génération dans le groupe Safran, permet de poursuivre et d'intensifier les actions de Safran dans les domaines suivants :

- L'accueil et la formation de jeunes permettant de faciliter leur insertion à court et moyen termes sur le marché du travail (contrats en alternance, stages, Volontariat International en Entreprise, visites de site, parrainages...).
- L'accompagnement des jeunes embauchés au sein du Groupe (tutorat, parrainage...).

- L'embauche de jeunes issus d'un cursus en alternance, de stages ou contrats chercheurs dans une des sociétés du Groupe.

Article 5.4 - Anticipation des besoins en compétence et relations avec les écoles et les universités (formation initiale et continue)

Pour les parties signataires, la pérennité des compétences nécessaires pour assurer l'avenir des activités des sociétés du Groupe passe par la capacité du système éducatif à répondre aux besoins du Groupe.

Sur ces bases, les Parties rappellent la nécessité de poursuivre le développement des relations et partenariats avec les écoles et universités clé pour le Groupe et, dans le cadre de ces partenariats, de participer aux instances dirigeantes de celles-ci en vue de faire connaître les besoins en compétences du Groupe à court et moyen termes.

Cet engagement est aussi un axe de développement important de l'accord cadre européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, signé le 28 mars 2013.

Article 5.5 - Mixité professionnelle

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

Le Groupe souhaite encourager l'évolution de carrière des femmes. Dans ce cadre, le Groupe veillera au respect de l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, afin d'offrir à chacun des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Le Groupe souhaite également faciliter l'accès des femmes à certaines fonctions en développant une politique active de promotion des femmes, notamment dans des fonctions ou des métiers où elles restent aujourd'hui sous-représentées. Il entend également faciliter la nomination des femmes aux postes à responsabilités.

Par ailleurs, le Groupe veillera à ce que l'ensemble des périodes liées à la maternité/paternité ou à l'adoption (congé de maternité, d'adoption, congé parental) n'ait pas d'impact négatif sur le déroulement de carrière des salariés concernés. De même, le Groupe attache, pour l'ensemble des salariés, une attention particulière à l'articulation des temps de vie personnels et professionnels dont les modalités d'application sont définies en local.

TITRE VI – SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord est réalisé, chaque année, au cours d'une des réunions du Comité GPEC Groupe.

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7.1 - Modification de la législation

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

Article 7.2 – Litiges afférents à l'application

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

Article 7.3 - Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme, le 31 décembre 2018 et, ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 7.4 - Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 7.5 - Publicité et dépôt de l'accord

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) (en deux exemplaires, l'un en version électronique, l'autre en version papier) ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

7A 4y

A

Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau du groupe SAFRAN

JCJ

YH

SS

FM

JUR

OB

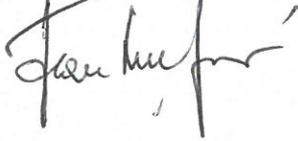
23/29
FA
RF

Fait à Paris, le 19 - 11 - 2015

Pour le groupe SAFRAN :

Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales



Pour les Organisations Syndicales :

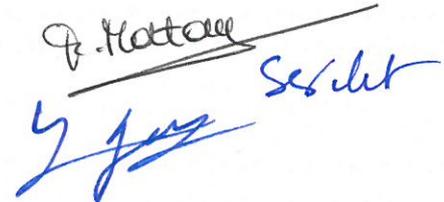
- pour la CFDT :

M. Marc AUBRY
M. Luc Goullier
M. JC SEGUIN
M. Claude SALLES



- pour la CFE-CGC :

Mme Françoise MOTTAY
M. Bruno Sibilet
M. Stéphane GARYGA
M.



- pour la CGT :

M.
M.
M.
M.

- pour la CGT-FO :

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



ANNEXE 1 :

Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- CPS Technologies
- Herakles
- Hispano-Suiza
- Labinal Power Systems
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- PyroAlliance
- Reosc
- Safran Consulting
- Safran
- Safran Aero Composite
- Safran Engineering Services
- Sagem
- SLCA
- SMA
- Snecma
- Sofrance
- Starchip
- Structil
- Technofan
- Turbomeca

lg

A

JCJ 7A

YH SS

cls
FM

JL 25/29
DB RF

ANNEXE 2 :

Charte de la Mobilité Safran (en vigueur à la date de signature de l'accord)



**CHARTRE
 DE LA MOBILITÉ**

La mobilité est un des piliers de notre politique de Ressources Humaines.
 Pour le collaborateur, c'est la possibilité d'évoluer régulièrement en changeant de poste, de métier, de société, de pays, et de construire ainsi un parcours diversifié au sein du Groupe. Elle apporte une ouverture d'esprit, une adaptabilité, de la motivation et de nouvelles compétences.
 Pour les sociétés, la mobilité des salariés favorise la créativité, l'acquisition et la maintien des compétences, le dynamisme, le dévouement des organisations par un brassage des expériences. Elle participe à la construction d'une culture commune.
 La présente charte définit les principes généraux de la mobilité au sein des sociétés et entre les sociétés de Safran afin d'encourager et de construire les projets de mobilité dans la transparence, la durée et l'engagement. Elle concerne tous les salariés du Groupe.

NOS ENGAGEMENTS



- **Proposer un périmètre d'évolution composé de l'ensemble des sociétés du Groupe**
- **Apporter de la transparence par :**
 - un processus connu et partagé
 - une base des postes à jour
 - le respect de la confidentialité dans le cadre d'une première prise de contact
 - des réponses motivées faites aux postulants dans un délai raisonnable
- **Faire rimer mobilité avec stabilité**
 Une mobilité s'inscrit dans un parcours de carrière construit. Chaque situation est unique. En moyenne et à titre indicatif, elle s'envisage autour de 3 ans sur un poste.
- **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.

ly

[Signature]

JC / PA

ly - ses

ces FM 26/29/11 JUP DB RF



NOS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

- **Vous êtes le premier acteur de votre carrière**
 Votre volonté de bâtir votre parcours, votre capacité à rester à l'écarte du marché (même de l'emploi), à vous former et à prendre conseil auprès de votre réseau sont autant de facteurs de réussite dans la construction de votre projet professionnel.
 Vos managers et Interlocuteurs Ressources Humaines sont des relais précieux, mais votre carrière est entre vos mains.
- **Des interlocuteurs dédiés**
 - Les managers ont un rôle dans le développement professionnel des salariés. Par leur connaissance des métiers et de leurs évolutions, ils contribuent au développement des compétences des salariés.
 - Les Responsables Ressources Humaines sont les relais entre les besoins des métiers et les aspirations individuelles des salariés. Leur vision transverse Groupe est un atout pour vous aider à construire votre parcours.
- **Des moments privilégiés**
 - L'entretien annuel est un moment clé de dialogue avec votre manager. Il permet notamment de réfléchir à la pertinence d'une mobilité.
 - Il peut être complété par des entretiens de carrières ponctuels avec vos interlocuteurs Ressources Humaines. Ils vous permettront d'approfondir votre projet professionnel, de valider vos attentes ou de faire le point sur vos compétences et les possibilités d'évolution dans la société ou le Groupe.
- **Un dispositif d'accompagnement**
 Des moyens d'accompagnement sont mis en œuvre pour faciliter la mobilité selon les modalités spécifiques à chaque pays. Le cas échéant, des formations peuvent permettre d'accompagner la prise de poste.
- **Le respect des délais**
 La société d'origine s'engage à permettre la mobilité dans les meilleurs délais.
 Si aucun accord n'est trouvé, le délai appliqué est celui du préavis légal.

LES ÉTAPES POUR METTRE EN ŒUVRE VOTRE MOBILITÉ

- 1 Définir votre projet professionnel avec votre manager et votre Interlocuteur Ressources Humaines. En amont d'une recherche de poste, c'est tout au long de votre carrière qu'il vous faut construire votre parcours :
 - en vous renseignant sur les métiers du Groupe
 - en travaillant régulièrement votre projet professionnel
 - en échangeant avec votre manager et les équipes Ressources Humaines sur vos aspirations, vos compétences et les besoins du Groupe
- 2 Vous déclarez mobile sur e.Talent et/ou postuler à une offre.
 e.Talent, disponible sur Espace RH d'origine, vous permet de vous tenir informé des offres du Groupe et de postuler en ligne.
- 3 A la suite d'un premier contact, qui peut rester confidentiel sur votre demande, rencontrer votre Interlocuteur Ressources Humaines et informer votre manager de votre projet de mobilité.
- 4 La mobilité se formalise et s'organise en concertation avec les différents Interlocuteurs Ressources Humaines et managers des sociétés d'origine et d'accueil.

La Direction du Recrutement, des Carrières et de la Mobilité

VOS TALENTS CONSTRUISENT L'AVENIR DE SAFRAN !

uy

A

Jy MH

YH

Se

Ch FM

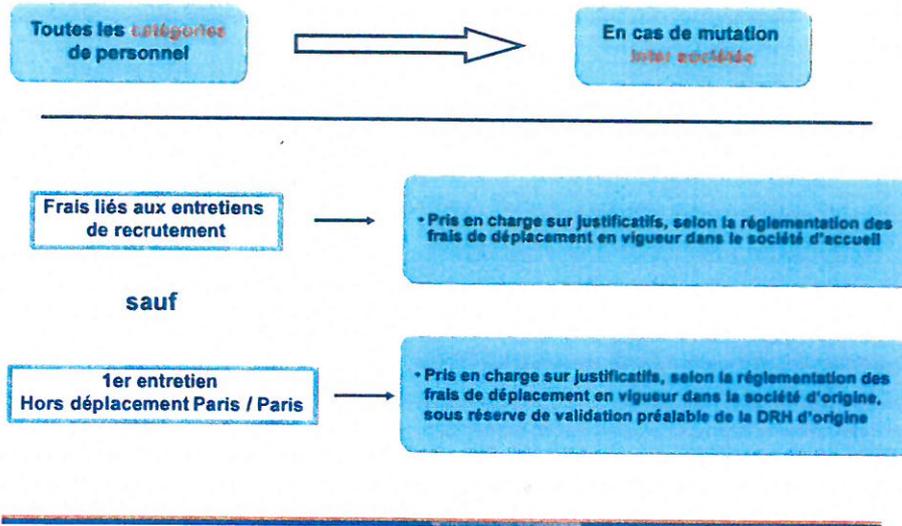
JCP DB

27/29 AF

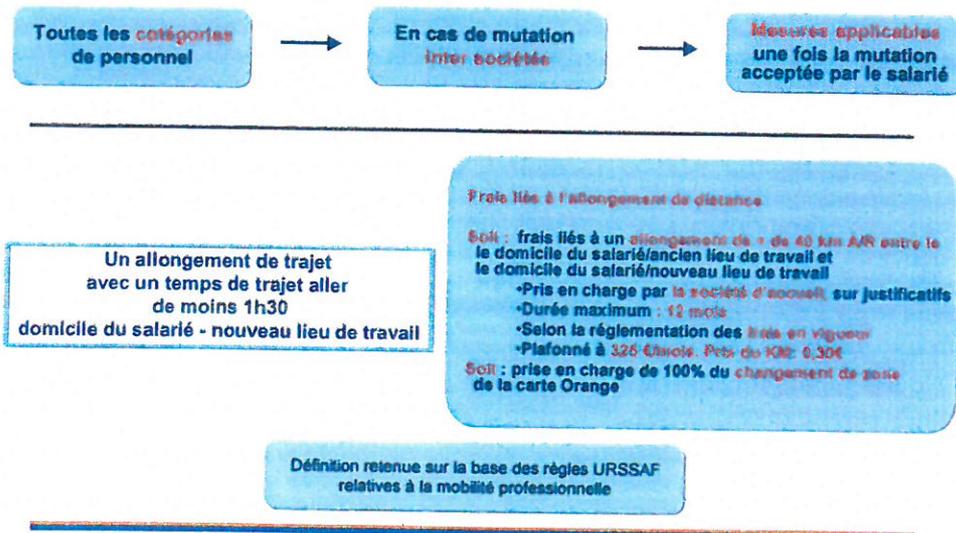
ANNEXE 3 :

Mesures matérielles d'accompagnement à la mobilité en France

Synthèse du socle commun des modalités matérielles d'accompagnement de la mobilité en France.



Synthèse du socle commun des modalités matérielles d'accompagnement de la mobilité en France.



CP
MA

[Signature]

JC
YH
SES

Cls
FM
JUP 28/29
DB RP

Synthèse du socle commun des modalités matérielles d'accompagnement de la mobilité en France.

Un allongement de trajet avec un temps de trajet aller de plus d'1h30 domicile du salarié - nouveau lieu de travail

→ Mesures si distance entre domicile et nouveau lieu de travail de moins de 50 km :

- Frais de déménagement
(sur justificatifs, sur la base de deux devis) + congé de un jour au titre du déménagement
- ou
- remboursement,
des frais liés à l'allongement de distance entre domicile du salarié/ancien lieu de travail et domicile du salarié/nouveau lieu de travail, dans la limite du coût du déménagement, dans un délai de douze mois selon réglementation en vigueur
- Frais d'installation :
prime 1000€ pour pièce principale + 500€/pièce supplémentaire, sur justificif, sur la base d'un F2, F3, F4 ou F5 selon la composition de la famille.
Versé dans les douze mois qui suivent la mobilité
- Aide au relogement (1% logement)

Synthèse du socle commun des modalités matérielles d'accompagnement de la mobilité en France.

Un allongement de trajet avec un temps de trajet aller de plus d'1h30 domicile du salarié - nouveau lieu de travail

→ Mesures si distance entre domicile et nouveau lieu de travail de plus de 50 km :

- Voyage de reconnaissance :
congé de deux jours + prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement pour le salarié et son conjoint (frais de transport, location de véhicule, frais d'hébergement pour deux nuits + trois repas/jour)
- Frais de déménagement :
(sur justificatifs, sur la base de deux devis) + congé de deux jours au titre du déménagement
- Frais d'installation :
prime 1000€ pour pièce principale + 500€/pièce supplémentaire sur la base d'un F2, F3, F4 ou F5 selon la composition de la famille.
Versé dans les douze mois qui suivent la mobilité
- Aide au relogement : 1%, Mobillpass
- Frais d'hébergement/ situation transitoire (dans attente logement définitif) :
frais d'hôtel sur justificatifs selon réglementation en vigueur dans le limite de 3 mois + voyage de détente bimensuel
- Différentiel de loyer :
100% six premiers mois, 50% six mois suivants. Plafonné selon la taille du logement, sur justificatifs
- Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du salarié qui a démissionné: aide d'un organisme spécialisé plafonné à 3000€

Ug
FRA

H

JCF Yg Sg Als JCF 29/29 Fw
FM DB RP