



Accord-cadre mondial

SUR

**les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise
et le développement durable**

Handwritten initials and marks:
NF
JF
A star symbol


TABLE DES MATIERES

	Page
Préambule	4
1. Champ d'application de l'accord	4
2. Principes fondamentaux	4
3. Interdiction du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	6
4. Respect des droits des salariés et des droits syndicaux	6
5. Développement durable	7
6. Relations avec les fournisseurs, sous-traitants	7
7. Diversité, égalité des chances et non-discrimination	8
7.1 Combattre toutes les formes de discrimination	8
7.2 Egalité entre hommes et femmes	8
8. Développement personnel par les compétences et les qualifications	9
8.1 Le développement de chaque salarié comme facteur de réussite individuelle et collective	
8.2 Favoriser l'évolution professionnelle et la capacité d'adaptation des salariés tout au long du parcours professionnel	
9. Respect et reconnaissance	9
10. Lutte contre la corruption et prévention des conflits d'intérêts	10
11. Environnement collectif de travail	10
11.1 Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective	10
11.2 Rémunérations	10
12. Anticipation et dialogue autour des évolutions d'organisation et du travail	10
13. Santé, sécurité et environnement	11
13.1 Politique santé, sécurité au travail et environnement (SSE)	11
13.2 Santé	12
13.3 Sécurité	13

4

AF SV JA

14	Protection de l'environnement	14
15	Prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur le territoire d'implantation	15
16	Communication, mise en œuvre et suivi de l'accord	15
	16.1 Communication	15
	16.2 Modalités de suivi et bilan d'application	16
17	Règlement des litiges	17
18	Dispositions finales	18



DV
RF
*
JF

PRÉAMBULE

Les parties au présent Accord sont :

- Safran, d'une part, Groupe de haute technologie, équipementier de premier rang dans les domaines de l'Aéronautique et de la Défense, fort de 58 000 salariés dans près de 30 pays ;
- IndustriALL Global Union et les fédérations affiliées représentées dans l'entreprise, d'autre part, représentant plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et industriel, et la majorité des syndicats œuvrant dans les secteurs d'activité du Groupe.

Les parties signataires sont soucieuses de promouvoir un dialogue social ouvert et constructif à l'échelon mondial afin d'améliorer et de développer en continu de bonnes pratiques de travail sur l'ensemble des sites de Safran. Elles s'engagent à veiller à ce que la croissance du Groupe soit menée conformément à sa politique de développement durable et dans le respect des droits de ses propres salariés et de leurs représentants au sein du Groupe, ainsi que de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants à travers le Monde.

Safran et IndustriALL Global Union affirment leur volonté de développer des relations de confiance afin de garantir la bonne mise en œuvre des engagements et principes consacrés dans le présent accord. Les deux parties entendent poursuivre et consolider les négociations transnationales à l'échelon mondial et considèrent cet Accord comme un cadre de référence pour un développement du dialogue dans les sociétés et sur les différents sites où opère le Groupe.

Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues dans le présent Accord s'entendent au masculin et au féminin.

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord s'applique à Safran et l'ensemble de ses filiales présentes et à venir, sur lesquelles le Groupe exerce une influence dominante, que ce soit par une participation financière majoritaire (+50 %) ou, lorsque celle-ci est limitée à 50 %, par sa responsabilité dans la gestion sociale de cette filiale. Le Groupe assurera la promotion de cet accord et veillera au respect, par les fournisseurs, de ces principes pour eux-mêmes et leurs propres sous-traitants.

2. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Safran s'engage à respecter pleinement les Conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) citées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (parfois appelées Conventions fondamentales de l'OIT), qui couvrent la négociation collective, le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination. Les conventions concernées sont les suivantes :

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1951
- Convention (n° 135) sur la protection des adhérents et des représentants des salariés dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Accord-cadre mondial sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable

4/19

- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Signataire du Pacte mondial des Nations-Unies, Safran s'engage à promouvoir les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011) ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les multinationales) de l'OIT - 5^{ème} édition (2017).

Safran s'engage à respecter la législation et la réglementation des pays dans lesquels il opère et les normes internationales. En cas de conflit de normes, le Groupe veille à appliquer la norme la plus protectrice des droits de l'Homme et des droits syndicaux. Les conditions de travail des salariés, le respect des personnes, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité font l'objet d'une attention privilégiée, quels que soient le contexte politique et social ou les difficultés rencontrées dans le pays où le Groupe est présent.

Safran attend de tous ses responsables, groupes d'entreprises, représentants, de même que de ceux de ses filiales, partenaires d'affaires, fournisseurs et sous-traitants, le respect des engagements ci-dessus, incluant les conventions et la jurisprudence de l'OIT.

Safran s'engage à renforcer des relations sociales permettant à ses salariés de se sentir partie prenante au sein d'un Groupe qui aspire à parvenir – à travers un dialogue social fondé sur la confiance et la coopération – à un équilibre dynamique entre les intérêts stratégiques à long terme de l'entreprise, le respect des droits fondamentaux, la satisfaction des besoins de ses salariés et la qualité de vie au travail.

Pour cela, cet Accord a pour objectif de promouvoir l'engagement du Groupe sur des principes universels pour l'ensemble des sociétés tout en respectant les différences culturelles, sociales et économiques dans la mise en œuvre des principes adoptés.

De même, Safran affirme son intention de poursuivre et développer des actions liées au développement durable dont les principes sont actés, par exemple dans la COP 21 tels que :

- le niveau de rémunération des principaux dirigeants qui ne doit pas mettre à mal la cohésion sociale au sein du Groupe,
- le fait pour Safran de déployer ses activités dans toutes les régions du Monde, ce qui peut l'amener à s'implanter dans des pays dont les cadres juridiques, fiscaux, sociaux et environnementaux sont spécifiques. Cette adaptation à ces contextes spécifiques se fait dans le strict respect d'un code éthique rigoureux. L'intégrité et la prévention du risque de corruption ne sont pas négociables. De la même manière, en matière de fiscalité, Safran respecte les principes directeurs énoncés par l'OCDE en matière de prix de transfert, ce qui implique que les profits sont taxés là où la valeur ajoutée est effectivement créée.

Dans cette optique d'ensemble, Safran s'engage à fournir à ses salariés, au travers des organisations syndicales libres et indépendantes ou de ses représentants du personnel élus, si applicable, les

Accord-cadre mondial sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable

5/19

informations dont ils pourraient avoir besoin sur l'application du présent Accord dans le cadre d'un dialogue social de confiance. Un tel dialogue devrait instaurer des conditions propices à l'émergence d'engagements conjoints, établis et suivis par la direction et les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus, sur un même pied d'égalité.

Les parties signataires qualifient le présent Accord d'accord-cadre, c'est-à-dire énonçant des engagements a minima pour chacun des thèmes couverts. Dès lors, il n'invalide, ni ne conteste les dispositions des conventions collectives ou pratiques en vigueur.

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des pays dans lesquels opèrent Safran, ses fournisseurs et ses sous-traitants.

3. INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail forcé ou obligatoire (Conventions de l'OIT n^{os} 29 et 105) et le travail des enfants (Conventions n^{os} 138 et 182) sont interdits.

Safran rejette tout type de travail forcé ou obligatoire et respecte le principe du libre choix de l'emploi.

Le Groupe s'engage à ne pas recourir au travail des enfants sous quelque forme que ce soit. Une attention particulière sera accordée aux jeunes afin qu'ils soient pleinement protégés et qu'ils reçoivent une formation adaptée en matière de sécurité.

4. RESPECT DES DROITS DES SALARIÉS ET DES DROITS SYNDICAUX

Safran respecte pleinement les conventions de l'OIT sur « la liberté syndicale et la protection du droit syndical » (n^o 87), sur « le droit d'organisation et de négociation collective » (n^o 98) ainsi que sur « la protection des adhérents et des représentants des salariés dans l'entreprise et les facilités à leur accorder » (n^o 135). Ceci s'applique dans tous les pays où Safran opère.

Toute entité du Groupe dispose d'une organisation syndicale libre et indépendante ou d'un représentant du personnel élu, dans le but de garantir la prise en considération des droits fondamentaux et des besoins des salariés.

Safran leur reconnaît une place légitime dans un dialogue destiné à maximiser la valeur sociale de l'entreprise, c'est-à-dire l'équilibre dynamique entre la préparation de l'avenir, l'emploi et la garantie de la satisfaction des salariés au sein du Groupe.

Safran convient de maintenir une position de stricte neutralité, quant au choix de ses salariés d'appartenir ou non à un syndicat, et, le cas échéant, quant au choix du syndicat par lequel ils souhaitent être représentés. Le droit des salariés d'établir un syndicat ou d'appartenir à une organisation syndicale existante doit être respecté ; il ne saurait être exercé de discrimination à l'égard de ces organisations ou de leurs membres. De même, l'appui sous toutes ses formes ou le consentement tacite à des stratégies d'« évitement syndical » ou de « démantèlement syndical » n'est pas conforme aux pratiques du Groupe et est proscrit.

Safran assure l'accès des représentants syndicaux à l'ensemble des lieux de travail, dans le respect des

Accord-cadre mondial sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable

6/19

4

NF
JF

dispositions légales et conventionnelles. Des mesures adaptées seront possibles, s'agissant de zones à accès limité au sein des établissements du Groupe.

L'entreprise permettra, aux organisations syndicales ou aux représentants du personnel élus, de jouir d'un accès égal aux opportunités offertes en matière de formation, de promotion et de mobilité.

Les parties signataires entendent mettre en œuvre le présent Accord et superviser conjointement son application en vertu des conditions définies dans les différents pays (voir section 12 ci-après).

Les parties signataires s'engagent à :

- 1) Garantir l'existence de syndicats libres et indépendants.
- 2) Garantir, conformément aux conventions de l'OIT ou à la législation nationale — les normes les plus élevées étant ici retenues selon les dispositions prévues dans la section 2 — le droit des salariés qui le désirent de disposer de représentants du personnel, ou de créer un syndicat ou d'adhérer à une organisation existante et de veiller à ce que ces salariés ne soient pas victimes d'une forme quelconque de discrimination.
- 3) Garantir la non-discrimination des représentants du personnel élus ou représentants syndicaux sous quelque forme que ce soit. Ceux-ci bénéficient notamment d'un accès égal aux opportunités offertes par Safran en matière de formation, de promotion et de mobilité.
- 4) Garantir que les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus soient informés et, le cas échéant, associés ou consultés sur les choix stratégiques et organisationnels au sein du Groupe.

5. DEVELOPPEMENT DURABLE

Safran s'engage à ce que ses filiales, ses fournisseurs et sous-traitants, appliquent les mesures favorisant le développement durable dans le cadre de leurs activités, les enjeux étant internationaux, comme prévu dans le cadre des objectifs de développement durable adoptés par l'ONU en 2015.

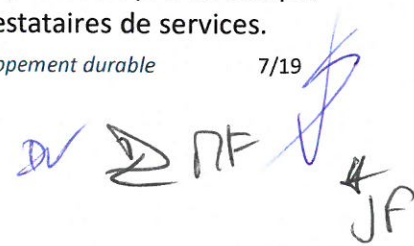
Le plan de déploiement sera poursuivi et étendu, et les indicateurs correspondants définis sur les moyens mis en œuvre et leurs effets (économiques, sociaux et environnementaux).

Le développement durable sera intégré aux plans de formation des salariés.

6. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, LES SOUS-TRAITANTS ET LES PRESTATAIRES DE SERVICES

Conformément au chapitre 1 et 2 du présent Accord, Safran s'engage à ce que ses filiales respectent et appliquent pleinement les Droits de l'Homme et l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT, dans le cadre de leurs activités et entend qu'il en soit de même, s'agissant de ses fournisseurs et sous-traitants. L'engagement de Safran implique le plein respect du droit et de la jurisprudence en la matière tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme notamment, les conventions fondamentales de l'OIT (en particulier les conventions n^{os} 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 et la convention n°169 de l'OIT sur les droits des peuples autochtones), ainsi que toutes les normes pertinentes dans les domaines de la santé, la sécurité et l'environnement.

Le respect des droits fondamentaux, y compris ceux énoncés au présent accord, doit être pris en compte dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs, des sous-traitants et des prestataires de services.



Tout manquement à ces principes, aux normes fondamentales du travail ainsi qu'aux règles de santé et sécurité, auquel il n'aura pas été remédié après avertissement, entraînera la prise de mesures susceptibles de conduire à la rupture des relations contractuelles entre Safran et l'entreprise concernée.

7. DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION

Safran considère la diversité comme un atout majeur. Chacun aspire à voir sa singularité reconnue, à assurer son développement personnel et à s'accomplir tout en assumant sa différence. Nos origines, notre culture, notre religion, notre nationalité, notre éducation et notre instruction, nos opinions politiques et syndicales, notre orientation sexuelle ainsi que nos diverses aptitudes façonnent notre vision de la société. Les différences en termes d'âge et d'ancienneté encouragent et facilitent la transmission d'expériences. L'équilibre entre hommes et femmes au sein des équipes permet une approche plus nuancée de l'individu et des situations.

Toute discrimination fondée sur ces différences serait non seulement contraire à la loi, mais également préjudiciable au développement du Groupe. Elle empêcherait le renforcement du tissu social et entraverait la cohésion.

Par conséquent, Safran réaffirme le principe d'égalité des chances et de traitement pour ses salariés, sans distinction aucune. Ce principe se reflète dans les engagements suivants.

7.1 Combattre toutes les formes de discrimination

À travers l'éducation, la formation et la communication interne, les parties signataires entendent combattre les stéréotypes susceptibles d'entraîner des comportements discriminatoires.

Pour cela, Safran s'engage à :

- 1) Sensibiliser et former les recruteurs et autres responsables des plans de développement de carrière, à l'identification des pratiques discriminatoires et à mettre en œuvre les moyens permettant de les proscrire.
- 2) Préparer et mener des audits internes en vue de garantir le caractère non-discriminatoire des processus mis en place par la Direction des Ressources Humaines.
- 3) Maintenir les personnes handicapées ou victimes d'un accident du travail à un poste en adéquation avec leurs qualifications en tenant compte des restrictions qui peuvent être liées à leur problématique de santé.

7.2 Égalité entre hommes et femmes

Les parties signataires s'engagent à :

- 1) Élargir le champ d'application de la politique sociale pour aider les parents au stade de la petite enfance (crèches, organisation du travail, horaires flexibles, etc.).
- 2) Rendre les postes de travail plus adaptés aux capacités et caractéristiques de chacun, notamment en améliorant leur ergonomie.
- 3) Intensifier la communication afin de recruter davantage de femmes et rechercher de nouvelles

sources de talents pour amener un plus grand nombre de femmes à se tourner vers des métiers techniques.

- 4) Lutter contre les stéréotypes et faire évoluer les mentalités pour offrir aux femmes un environnement plus sûr et plus accueillant.
- 5) Proposer aux femmes des parcours de carrière identiques à ceux des hommes ainsi que des formations leur permettant d'accéder à des qualifications supérieures, voire à des postes de direction.
- 6) Assurer le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale.
- 7) Élaborer conjointement les politiques permettant une évolution professionnelle conjointe des hommes comme des femmes.
- 8) Encourager la mixité au sein des instances représentatives du personnel. À cet égard, les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus s'efforceront de respecter l'équilibre entre hommes et femmes au sein de ces instances.
- 9) Assurer la liaison avec les représentants du personnel, en particulier dans les groupes de travail en place (égalité des genres, réseau sur la diversité), afin d'aligner les engagements liés à la responsabilité sociale par rapport aux actions concrètes menées par le Groupe.

8. DÉVELOPPEMENT PERSONNEL PAR LES COMPETENCES ET LES QUALIFICATIONS

8.1 Le développement de chaque salarié comme facteur de réussite individuelle et collective.

Le développement personnel est au cœur des ambitions et des politiques du Groupe. Il s'agit du facteur le plus important de la réussite individuelle et collective. Toute personne, à tout niveau et dans toute fonction, aura la possibilité de mobiliser et de développer pleinement ses capacités afin de s'accomplir dans son travail.

Les parties signataires prennent les engagements conjoints suivants :

- aider les personnes à travailler avec d'autres,
- développer une culture de l'assistance mutuelle,
- proposer des opportunités de développement et d'amélioration des compétences,
- déléguer davantage de responsabilités et de tâches en vue de favoriser un intérêt accru vis-à-vis du poste concerné et promouvoir un climat de confiance, de solidarité et de cohésion sociale.

8.2 Favoriser l'évolution professionnelle et la capacité d'adaptation des salariés tout au long du parcours professionnel

Safran encourage et reconnaît l'importance de la mobilité fonctionnelle et géographique pour celles et ceux qui, volontairement, souhaiteraient s'inscrire dans une démarche d'évolution professionnelle. Cette mobilité s'organise sur des critères de compétence, de performance et de potentiel, à l'exclusion de toute distinction d'origine, de sexe, d'âge ou de religion. Pour ce faire, cette mobilité s'inscrit dans le cadre de la charte mobilité du Groupe.

Safran entend reconnaître et favoriser la capacité de ses salariés à acquérir et maintenir les compétences et qualifications. Pour ce faire, les sociétés du Groupe s'efforceront de permettre à leurs

DU
PT
JF

salariés d'accéder, dès leur embauche et tout au long de leur vie professionnelle, à :

- l'information sur l'évolution de leur métier et de leur organisation ainsi que sur les emplois disponibles,
- la formation continue pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies,
- le développement des compétences et du potentiel d'évolution, dans une logique de progrès et de formation permanente,
- le développement de la responsabilisation de chacun, de manière à ajouter de la valeur aux tâches assignées aux salariés de tout âge et à toutes les étapes de leur carrière,
- des dispositifs appropriés en matière de départ à la retraite.

Safran leur apportera tous les outils et dispositifs adaptés pour accomplir leurs tâches, quelle que soit leur catégorie, avec une attention particulière pour les moins qualifiés.

Pour cela, Safran veillera à informer et former chaque responsable RH en matière de gestion de carrière et développement des compétences. Dans ce cadre, Safran reconnaît que la formation constitue un facteur clé de réussite d'une gestion efficace des compétences de chacun. Le Groupe veillera donc à ce que la formation couvre l'ensemble des champs professionnels.

Concernant plus particulièrement les catégories de salariés les plus jeunes et les plus âgés, le Groupe s'engage à :

- être un employeur attractif pour les jeunes en cherchant à comprendre leurs besoins et leurs aspirations,
- rendre 50 % des emplois accessibles au personnel plus âgé, notamment en adaptant l'ergonomie des postes de travail,
- promouvoir le rôle du personnel plus âgé dans le transfert des connaissances et du savoir-faire (tutorat et parrainage) au profit des jeunes générations.

9. RESPECT ET RECONNAISSANCE

Tous les membres du personnel peuvent prétendre à être reconnus en tant qu'individus, groupe ou membres d'une équipe. Tous les salariés peuvent prétendre à être reconnus en raison d'un effort, d'un comportement ou d'un résultat particulier. Respect et reconnaissance sont déterminants pour travailler et réussir ensemble. Ils s'imposent dans les relations entre collègues, mais aussi, plus encore, dans les relations hiérarchiques.

10. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PREVENTION DES CONFLITS D'INTERÊTS

L'éthique de la conduite professionnelle définit pour les salariés du Groupe, à commencer par ses dirigeants, l'obligation de confidentialité, de sauvegarde des intérêts du Groupe, de loyauté et d'absence de tout conflit d'intérêts.

Safran s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes. Le Groupe veillera à sensibiliser les salariés à cet enjeu grâce à des dispositifs de communication et/ou de formation.

Safran proscrit l'usage des « paradis fiscaux ».

11. ENVIRONNEMENT COLLECTIF DE TRAVAIL

11.1 Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

La liberté syndicale et la négociation collective contribuent à garantir des conditions d'emploi et de travail équitables.

Ainsi, Safran reconnaît le droit à l'information et, le cas échéant, la consultation des organisations syndicales ou des représentants du personnel élus sur les grandes décisions qui affectent la vie du Groupe.

Safran s'engage à promouvoir la négociation collective, élément central du dialogue social (Convention de l'OIT n°98).

11.2 Rémunérations

Safran entend verser des salaires et des prestations équitables, conformes aux normes sectorielles satisfaisantes dans le pays concerné. Le principe d'une rémunération égale, en particulier entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur et de performances égales s'applique.

Ces salaires doivent permettre aux salariés de bénéficier de conditions de vie décentes.

Le Groupe s'engage à ce que la durée du travail ne soit pas supérieure à celle prévue par la législation nationale ou par les conventions collectives du pays concerné. En cas de recours aux heures supplémentaires, leur rémunération doit être majorée, selon les dispositions prévues par les législations locales.

Safran s'engage à ce que sa politique de rémunération soit définie en toute objectivité, équité et transparence.

12. ANTICIPATION ET DIALOGUE AUTOUR DES EVOLUTIONS D'ORGANISATION ET DU TRAVAIL

Les changements opérés au niveau de l'organisation du travail doivent être préparés et anticipés. Les organisations syndicales libres et indépendantes ou les représentants du personnel élus seront systématiquement informés et, le cas échéant, consultés dans la mise en œuvre de ces changements. Ces derniers ne doivent pas déboucher sur une baisse de la rémunération ou une dégradation des conditions de travail. Les parties prenantes auront accès aux informations requises pour s'assurer du bon respect de ces engagements.

Safran veille au bon respect de la réglementation nationale et des accords relatifs au temps de travail et s'engage à respecter des temps de repos et des congés périodiques payés, correspondant au moins aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.

13. SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Attachés aux enjeux d'un développement durable et au respect des législations en vigueur, les parties

Accord-cadre mondial sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable

11/19

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DU', 'NF', and 'JF'.

signataires considèrent que l'amélioration de la sécurité et des conditions du travail, ainsi que la protection de l'environnement, sont des aspects fondamentaux du développement industriel qui doivent être intégrés aux processus du Groupe.

A ce titre, les parties signataires veilleront à ce que la croissance du Groupe soit menée conformément à sa politique de développement durable et dans le respect des droits de ses propres salariés et de leurs représentants, ainsi que de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants partout dans le monde où le Groupe est présent.

Cet engagement se traduit également par la volonté de dialoguer sur ces sujets avec l'ensemble des parties prenantes (instances représentant le personnel notamment), dans un esprit de transparence et de sincérité.

Là où il n'existe pas de dialogue social institué sur des questions de santé ou de sécurité du personnel, une discussion sera engagée entre le management et les représentants des salariés de la société concernée en vue de rechercher les modalités d'organisation les plus adaptées pour ce dialogue permanent.

13.1 Politique Santé, Sécurité au travail et Environnement (SSE)

Safran garantit à tous les salariés la santé et la sécurité et veille à ce qu'il en soit de même pour les sous-traitants et prestataires de services. L'objectif de baisse des accidents du travail et maladies professionnelles est un objectif permanent. Safran a l'ambition d'atteindre l'excellence dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement, ainsi que de développer des produits et services à moindre impact environnemental.

Par cet Accord, le Groupe s'engage à développer toujours plus sa culture d'anticipation et de prévention pour maîtriser les risques en santé (intégrité physique et mentale) et sécurité au travail au bénéfice de ses personnels, comme de ceux des entreprises sous-traitantes. Considérant que la Qualité de Vie au Travail ne peut se concevoir dans un environnement dégradé, Safran s'engage de même à veiller au respect des ressources et à limiter l'impact environnemental de ses activités.

De plus, Safran reconnaît les droits des salariés en termes de santé et sécurité. Pour ce faire, le Groupe :

- s'engage à informer les salariés sur tous les risques présents sur leur lieu de travail,
- garantit la participation des organisations syndicales ou des représentants du personnel élus à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé,
- reconnaît le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux sans risque de sanction, notamment de licenciement.

En conséquence, le Groupe applique les meilleures normes organisationnelles et fait appel aux moyens de protection les plus appropriés en matière de SSE. Il s'agit au minimum de veiller au bon respect des obligations légales, réglementaires, internationales, européennes et nationales applicables, le Groupe s'efforçant de dépasser ce cadre avec pour objectif de réduire l'accidentologie, les maladies professionnelles, d'améliorer la maîtrise des risques à effet retardé (chimiques, TMS, psychosociaux, etc.) et de réduire l'empreinte de ses activités sur l'environnement.

★

DF
NF
JF

Le déploiement de la culture de prévention de Safran repose sur un référentiel SSE de haut niveau répertoriant plus de 800 exigences de performance sur différentes thématiques de risques (travail en hauteur, atmosphère explosive, amiante, milieu confiné, incendie, etc...).

Ce référentiel répond en outre aux exigences des référentiels internationaux, par exemple ceux de l'ISO (Organisation internationale de normalisation) et ceux de l'OIT.

Le Groupe le déploie uniformément au plan international sur tous les sites où il exerce son activité, et le fait évoluer à travers un processus d'amélioration continue par l'actualisation des meilleures pratiques de maîtrise des risques et la prise en compte des évolutions des référentiels externes.

Cette même démarche de progrès conduit le Groupe à faire évoluer régulièrement sa politique SSE et à mesurer les résultats en matière de santé et de sécurité au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance de l'ensemble des managers, des salariés et de leurs représentants, et plus généralement, des autres parties prenantes.

13.2 Santé

Safran s'engage à protéger la santé physique et psychologique de ses salariés et de toutes les personnes impliquées dans ses activités. Il en est de même pour le personnel des entreprises intervenantes au sein de ses établissements.

Conformément à sa responsabilité citoyenne, et en relation avec les politiques de santé publique locales, Safran prône une démarche incitatrice en matière de prévention des risques en santé publique. Ainsi, l'accès des salariés à l'éducation, à la prévention des accidents cardio-vasculaires, au secourisme et gestes de première urgence, à la prévention des addictions... est facilité.

Des programmes de suivi médical, dans les cas indiqués, sont élaborés et mis en œuvre conjointement avec le plein consentement des salariés concernés et des dispositifs adéquats de protection du secret médical.

Les décisions relatives à l'affectation des salariés qui présentent une capacité de travail restreinte sont prises conjointement. Safran s'engage à développer l'emploi des travailleurs handicapés dans toutes les fonctions de l'entreprise.

Sans préjudice de toute autre action susceptible d'être conduite en matière de santé au travail, Safran déploie trois principaux programmes de prévention.

- Prévention du risque toxicologique :

Safran applique les meilleures pratiques en vigueur en matière d'hygiène industrielle et entend maîtriser l'emploi des substances dangereuses nécessaires à ses activités. Tous les salariés doivent pouvoir accéder à des informations complètes sur les matériaux dangereux. Une fiche de prévention pourra être consultée au niveau de chaque zone de travail.

- Prévention des risques psychosociaux (RPS) :

Safran est attaché à la prévention des RPS en général, dont le stress au travail en particulier. Une politique de prévention primaire, secondaire et tertiaire est mise en œuvre. Son déploiement fait l'objet

Handwritten signatures and initials: "DU", "NF", "JF" and a large blue signature.

de l'un des standards SSE du Groupe.

Ainsi, les répercussions sanitaires des troubles psychosociaux seront prises en charge en détectant et en prévenant les cas de stress, de harcèlement moral et sexuel, d'intimidation, et toutes les formes de violence. Tous les salariés, comme les représentants du personnel ou les membres d'organisations syndicales, auront accès à des programmes d'éducation et de formation afin de détecter et gérer le stress et les situations générant du stress.

- Ergonomie :

Au cœur de l'intégration homme-système, le programme ergonomie de Safran participe à la prévention de la santé au travail en contribuant à diminuer les accidents du travail liés à la manutention et en limitant l'apparition de troubles musculo-squelettiques et autres maladies professionnelles. Il contribue ainsi à garantir l'accès de tous les salariés à un emploi permanent.

13.3 Sécurité

Safran a une action volontariste en matière de réduction des accidents du travail et, plus généralement, en matière d'actions destinées à prévenir les risques professionnels, y compris ceux survenant à l'occasion des missions et déplacements.

Ainsi, en lien avec les politiques publiques locales, Safran prône une démarche incitatrice en matière de prévention des risques routiers.

L'ensemble de ces actions portent sur les activités de Safran, menées par ses salariés ainsi que par toutes les personnes parties prenantes à ses activités (y compris le personnel des entreprises intervenantes).

Ainsi, l'ensemble des emplois et des tâches confiées est soumis à une analyse des risques, et des instructions seront dispensées afin de mener ces missions en toute sécurité. Celles-ci seront réalisées avec la pleine participation des salariés concernés et/ou de leurs représentants.

Le référentiel SSE Safran décrit notamment les processus mis en œuvre pour l'analyse systématique des dangers et la mise sous contrôle des risques, notamment au niveau des matériaux dangereux. Il permet également de s'assurer que tous les salariés, au moment de prendre de nouvelles fonctions ou en cas de modification des conditions de travail, bénéficieront d'une formation initiale sur les dangers spécifiques afférant à leur travail et sur la conduite à adopter pour accomplir leur mission en toute sécurité.

La démarche de prévention met l'accent sur l'élimination ou l'isolement des dangers. Cependant, tous les dangers ne pouvant être écartés, les salariés devront bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues.

A cet effet, des programmes de formation seront mis en œuvre dans chaque société du Groupe.

Safran attend également de ses salariés, fournisseurs et sous-traitants et autres personnes opérant sur ses sites ou sous sa direction, qu'ils travaillent et se comportent à tout moment de manière sûre, en se protégeant et en protégeant leurs collègues autour d'eux, dans un souci de vigilance partagée.

A

NF DV JK

14. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

L'engagement de Safran en matière de protection de l'environnement porte en particulier sur la préservation des ressources naturelles et la minimisation des impacts sur l'environnement des activités du Groupe.

Safran entend promouvoir les actions en faveur de la protection de l'environnement auprès de ses clients, ses fournisseurs et autres parties prenantes.

Safran veillera à mettre en œuvre dans l'ensemble de ses sociétés une démarche de progrès dans le domaine environnemental portant par exemple sur la lutte contre le réchauffement climatique, la préservation des ressources naturelles, la réduction de la quantité de déchets et leur valorisation, la prévention des risques de pollution de toute nature...

Au travers de son référentiel interne SSE, Safran s'engage à généraliser sur l'ensemble de ses sites industriels les démarches environnementales reconnues sur le plan international.

En complément, Safran veille à développer, sur l'ensemble de ses sites, la prise de conscience et la compétence de ses salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux.

Le Groupe proposera un dialogue afin de trouver les solutions permettant à ses salariés d'adopter des comportements plus responsables, en favorisant par exemple les initiatives de rationalisation des déplacements et trajets professionnels ainsi que la promotion des gestes les plus écologiques (télétravail, transports en commun, co-voiturage, déplacement à bas coût en carbone...).

Conformément à l'engagement de transparence dans le dialogue, évoqué en début de préambule de la présente section, Safran communiquera sur ses actions, ses bonnes pratiques et ses résultats dans le domaine environnemental.

15. PRISE EN COMPTE DE L'IMPACT DE L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE SUR LE TERRITOIRE D'IMPLANTATION

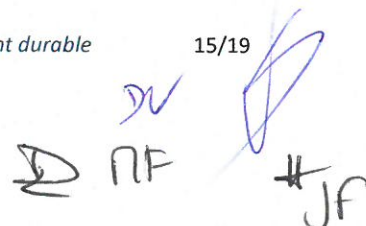
Safran entend promouvoir l'emploi et la formation de la population active locale, contribuant ainsi au développement économique et social partout où le Groupe est implanté.

Ainsi, dans chaque pays où il est présent, Safran privilégie les ressources humaines locales pour pourvoir les emplois disponibles et développe, chaque fois que cela est possible, l'intégration locale.

En cas d'évolution de l'activité, Safran s'engage à informer en amont les autorités locales et nationales et à coopérer avec elles pour mieux prendre en compte les intérêts locaux.

16. COMMUNICATION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les parties à l'Accord assureront le suivi conjoint de la bonne exécution du présent Accord.



16.1 COMMUNICATION

Les parties signataires conviennent de porter le présent Accord à la connaissance des salariés du Groupe en s'appuyant sur leurs vecteurs de communication propres.

À l'entrée en vigueur du présent Accord, la promotion de la signature conjointe entre IndustriALL Global Union et Safran sera faite via les moyens de communication les plus adaptés. Cette communication concernera l'ensemble des salariés, les représentants du personnel élus ou les organisations syndicales des différentes sociétés, les fournisseurs et sous-traitants entrant dans le champ d'application de l'Accord.

Dans un délai de trois mois suivant la signature de l'Accord, une attention particulière sera portée sur les conditions de promotion et de déploiement de cet Accord. Cela se traduira notamment par :

- la traduction dans la langue de tous les pays où Safran est implanté et compte au moins 50 salariés
- la rédaction et la diffusion d'une note d'information de l'Accord à destination des Responsables et des services Ressources Humaines
- la rédaction et la diffusion sur l'intranet de supports à destination d'une part des managers et, d'autre part, des salariés et mettant en exergue les principales dispositions de l'Accord
- l'intégration dans la charte Achat Responsable des engagements de cet accord qui concernent les fournisseurs et sous-traitants afin qu'ils en prennent connaissance.

L'Accord sera également publié sur le site internet des parties signataires. Par ailleurs, tant la Direction de Safran qu'IndustriALL Global Union devront identifier dans chaque pays, les contacts locaux qui leur permettront de suivre sa mise en œuvre.

16.2 MODALITES DE SUIVI ET BILAN D'APPLICATION

Cet Accord renforce et prolonge les pratiques sociales du Groupe. Il n'a pas vocation à se substituer ou interférer dans les démarches de dialogue ou négociation menées au plan local, national ou européen.

Le suivi de cet Accord sera assuré par un comité de suivi mondial animé par des représentants de la Direction du Groupe et composé de représentants issus des syndicats affiliés à IndustriALL Global Union, désignés par ce dernier comme suit :

- 1 d'IndustriALL Global Union
- 4 de France
- 1 du reste de l'Europe
- 2 d'Amérique
- 1 d'Afrique
- 1 d'Asie

Le nombre de participants indiqués ci-dessus est un minimum. Il pourra être augmenté dans le cas où Safran se développerait significativement dans une de ces régions.

De même, le Groupe fera le nécessaire pour que les participants puissent s'absenter de leur lieu de travail pour cela. En outre, des correspondants locaux de ce comité devront être identifiés par chaque représentant afin d'assurer une correcte représentation et une bonne application de l'accord au niveau

#

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "NP", "JF", and others.

régional. Dans tous les cas, des moyens en temps et matériel, ainsi que des facilités d'accès seront accordés.

Ce suivi a pour objet de :

- s'assurer des conditions de mise en œuvre de l'Accord
- analyser le bilan de l'application et l'évaluation des résultats
- établir un ou des plans d'actions là où des écarts sont constatés
- identifier les bonnes pratiques et proposer des mesures visant à les promouvoir.

Les informations en termes de résultats et d'orientations stratégiques du Groupe, présentées au sein du Comité de Groupe et du Comité d'Entreprise Européen, seront communiquées préalablement à la réunion annuelle de ce comité de suivi mondial. Elles pourront faire l'objet d'échanges durant celle-ci. La première réunion sera notamment dédiée à la définition d'indicateurs permettant le suivi et la réussite de l'application de cet Accord. Ceux-ci pourront être revus.

Ce comité de suivi mondial se réunira à des fins de bilan quant à l'application de l'Accord dans toutes ses composantes. Une réunion annuelle complémentaire sera par ailleurs organisée dans une zone ou un pays d'implantation du Groupe afin de pouvoir appréhender plus localement l'ensemble de ces points de suivi. Pour ces deux réunions annuelles, des sessions préparatoires seront prévues, respectivement :

- d'une journée pour le bilan annuel,
- d'une demi-journée pour la réunion annuelle de zone/pays. Dans ce cas, le ou les correspondants locaux de la zone où aura lieu la réunion pourront y participer.

Le comité de suivi mondial instauré par le présent Accord a vocation à compléter, et non remplacer, d'autres instances d'échanges et de dialogue, à l'instar du comité d'entreprise européen. En présence de telles instances, tous les efforts seront déployés afin d'assurer une communication et une collaboration de qualité.

Safran communiquera au comité de suivi mondial toute information utile sur le déploiement de l'Accord au sein de ses filiales.

Au plan pratique, les coûts de transport, hébergement, restauration et interprétation associés seront supportés par les sociétés du Groupe conformément aux conditions généralement appliquées au sein de celles-ci.

Chaque année, le bilan sera présenté lors d'une des réunions du Comité d'Entreprise Européen, à ce jour l'instance la plus large.

17. REGLEMENT DES LITIGES

Safran s'engage à garantir la protection des donneurs d'alerte. Toute remontée d'information par un salarié concernant des difficultés d'interprétation de cet Accord ou des doutes quant à sa bonne application ne saurait en aucun cas lui être préjudiciable.

Dans la mesure du possible, le règlement rapide des questions locales au niveau local est un principe essentiel du présent Accord.

Dans le cas où un salarié ou une autre personne concernée soutient que le présent Accord n'est pas respecté, la procédure ci-dessous s'applique :

- Pour les problèmes à caractère local, tous les efforts seront déployés pour tenter de le résoudre localement. Un salarié pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale locale.
- S'il est impossible de résoudre localement un problème relevant de la mise en œuvre ou de l'interprétation du présent Accord, celui-ci devra alors être porté à la connaissance de l'organisation syndicale au niveau national et de la Direction Générale du Groupe.
- Si le problème persiste, le différend pourra être soulevé au niveau du comité de suivi mondial, en respectant toutefois un délai d'au moins quatre (4) semaines après le recours au niveau national.
- Les Parties signataires conviennent que toute divergence relative à la mise en œuvre et à l'interprétation du présent Accord-cadre mondial devra être examinée conjointement dans le but d'y remédier. Ces discussions devront être menées avant toute communication externe de l'une ou l'autre des parties concernant le litige.
- À compter de la survenance d'un litige, il y a une limite de trois mois pour le régler.
- En l'absence d'accord entre les parties, la compétence judiciaire pourra s'exercer.

18. DISPOSITIONS FINALES

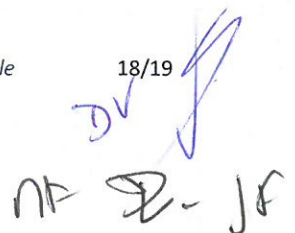
Le présent Accord prend effet au jour de sa signature. Il est conclu pour une durée de 5 ans. Un bilan global d'application dudit Accord sera réalisé dans les 6 mois précédant son expiration. A cette occasion, les parties signataires pourront décider de reprendre tout ou partie des dispositions dans le cadre d'un accord à durée indéterminée.

Cet Accord sera appliqué dans chaque pays concerné en concertation avec les représentants locaux, ceci pour prendre en compte les différences économiques, sociales, culturelles et réglementaires. Il ne pourra se substituer aux législations nationales et / ou aux accords collectifs et / ou d'entreprise si ceux-ci sont plus favorables.

Toute demande de résiliation de l'Accord, par l'une ou l'autre des Parties signataires est soumise à un préavis minimum de six (6) mois. Dans ce cas, les Parties signataires conviennent de se réunir au cours de la période de préavis afin de tenter de remplacer cet accord par une version modifiée.

Le présent Accord est soumis à la loi française. En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fera foi.

Cet Accord cadre mondial fera l'objet d'une information officielle auprès des instances gouvernementales et administratives de chaque pays.



Roubaix, le 18 octobre 2017,

Pour Safran, Jean-Luc Bérard, DRH Groupe

Pour IndustriALL Global Union, Valter Sanches, Secrétaire Général

Avec la ratification des organisations syndicales françaises affiliées à IndustriALL Global Union :

Pour FO Métaux :

Michel FIORE

Pour la CFE-CGC Métallurgie :

Jol D. VERDY

Pour la FGMM-CFDT :

Johany FAVRE

Pour la FTM-CGT :

D. Le BARZE

