ACCORD RELATIF A LA FORMATION ET AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES AU SEIN DE SAFRAN

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par Monsieur Stéphane DUBOIS, Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétale, et Monsieur Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : Mme
M.
M.
M.

- pour la CFE-CGC : M.
M.
M.
M.

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

- pour FO : M.
M.
M.
M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE 5

CHAPITRE PRELIMINAIRE – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD .. 7
Article 1. Champ d'application de l'accord.....7
Article 2. Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1 7
2.1. Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent Accord 7
2.2. Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent Accord 7

CHAPITRE I – INFORMATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SALARIES SUR L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE, LA STRATEGIE, ET LES PERSPECTIVES DU GROUPE A MOYEN ET LONG TERMES 8

CHAPITRE II – INFORMATION ET FORMATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SALARIES SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS 9
Article 3. Principes généraux 9
Article 4. Le référentiel des métiers du Groupe 10

CHAPITRE III - PRINCIPAUX LEVIERS RH AU SERVICE DES ENJEUX DU GROUPE ET DES SOCIETES 11
Article 5. Politique de recrutement 11
Article 6. Politique de mobilité professionnelle 12
Article 7. Politique de gestion des carrières 12
Article 8. Politique de Formation professionnelle.....13
8.1 La formation au service de la transition énergétique du Groupe 15
8.2 La formation et la transformation numérique du Groupe.....15
Article 9. Politique de transmission des savoirs 16

CHAPITRE IV – PRINCIPAUX DISPOSITIFS RH MIS A DISPOSITION DES SALARIES EN VUE DE DEVELOPPER LEURS COMPETENCES ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS 19
Article 10. Veiller à l'accès à la formation et au Campus pour tous.....19
Article 11. Soutenir et accompagner le salarié dans la mise en place de son projet professionnel 20
11.1. Connaître et comprendre les évolutions des métiers et permettre les passerelles entre métiers 20
11.2. Information des salariés au sujet de l'offre de formation existante 20
11.3. Définir son projet professionnel 21
11.4. Mettre en œuvre des moyens spécifiques d'accompagnement de sa mobilité professionnelle 22
11.5. Définir les formations répondant à son projet professionnel 22
11.6 Mettre la Digitalisation au service du développement des compétences des salariés 23
Article 12. Faciliter et co-construire les initiatives individuelles de formation 24
12.1. Préambule 24
12.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF) 24
12.3. Formation qualifiante, diplômante et certifiante 25
12.4. Le CPF de transition professionnelle 26
12.5. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....27

CHAPITRE V – PREPARER L'AVENIR DANS LE CADRE D'UN ENGAGEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE 29
Article 13. La transmission des savoirs au bénéfice de tous.....29
Article 14. Les Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.....29
14.1. Modalités d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans le Groupe 30
14.2. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi 30
14.3. Promotion de l'accueil des stagiaires, des alternants et des doctorants.....30
14.4. Promouvoir les métiers de l'Aéronautique auprès des jeunes et notamment des jeunes femmes 31
14.5. Aide au logement pour les alternants.....32

CHAPITRE VI – ASSURER LA GESTION ANTICIPEE DES PROBLEMATIQUES CONJONCTURELLES 33
Article 15. Promouvoir les dispositifs de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) 33
Article 16. Proposer aux salariés le bénéfice du dispositif Transitions Collectives (Transco).....34
Article 17. Mobiliser les dispositifs prévus par la Convention de Relance Industrie 35

Article 18. Apporter des garanties aux salariés concernés par un projet de redéploiement décidé par l'employeur, en cas de mobilité géographique ou professionnelle 36
Article 19. Apporter des garanties supplémentaires aux salariés concernés par un changement professionnel en cas de baisse d'activité ou de fin de projet, impliquant une mobilité géographique ou professionnelle 37
Article 20. Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe 38
La procédure d'expression des projets 38
Les conditions d'accompagnement 38
Article 21. Promouvoir le congé de solidarité internationale 39

CHAPITRE VII – OBSERVATOIRE DES METIERS ET SUIVI DES DISPOSITIFS 41

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES 42
Article 22. Litiges afférents à l'application 42
Article 23. Prise d'effet et durée de l'accord 42
Article 24. Révision de l'accord 42
Article 25. Publicité et dépôt de l'accord 42

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD 44
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE ET ACRONYMES 45
ANNEXE 3 : CHARTE DE LA MOBILITE 47
ANNEXE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES A LA MOBILITE PROFESSIONNELLE 49
ANNEXE 5 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES 53
ANNEXE 6 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD 54

PREAMBULE

Safran évolue dans un environnement caractérisé par des marchés de plus en plus internationalisés et par l'accélération des évolutions technologiques. Ce contexte suppose des adaptations et des améliorations permanentes au sein du Groupe. C'est à travers l'innovation et la performance durable que le Groupe entend acquérir, développer, faire évoluer et renforcer les compétences métiers dont il a besoin pour préparer son avenir et la sortie de crise.

Dans ce contexte, et afin de donner à chaque salarié la possibilité de construire un parcours de carrière en cohérence avec les besoins futurs du Groupe et intégrant ses choix personnels, les partenaires sociaux ont signé le 19 novembre 2015 :

- un accord de Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Cet accord avait pour objectif, d'une part, de compléter les dispositifs existants au sein des sociétés du Groupe et, d'autre part, de renforcer la synergie entre les différentes sociétés sur ces domaines.
- un accord de Groupe sur la formation professionnelle. Cet accord réaffirmait que la formation est un levier majeur de la politique de Groupe et un élément important du socle social Safran. Il visait à mieux orienter, renforcer, organiser les politiques et les dispositifs de la formation professionnelle au sein du Groupe.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont signé un accord sur le Contrat de génération le 13 septembre 2016. Cet accord avait pour objectif d'accompagner l'intégration des jeunes dans la vie active, de favoriser le recrutement de salariés séniors et leur maintien dans l'emploi et d'organiser la transmission des savoirs et des compétences.

Ces accords arrivant à échéance, les partenaires sociaux ont engagé des négociations d'un accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran reprenant la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, la Formation Professionnelle ainsi que le volet relatif aux jeunes et à la transmission des savoirs du Contrat de Génération. La négociation d'un accord global sur l'emploi avait été suspendue par l'arrivée de la crise sanitaire et économique, qui a conduit le Groupe Safran à anticiper activement l'évolution des compétences. Dans ce contexte, ces trois thèmes restent étroitement liés : l'analyse prospective des métiers est nécessaire à la définition des orientations de la formation professionnelle. La formation professionnelle est, en outre, un des outils de la GEPP. Enfin, le renouvellement des générations chez Safran constituant un enjeu fort, les partenaires sociaux souhaitent renforcer le volet intergénérationnel, et engageront des négociations autour du volet relatif aux salariés séniors du Contrat de génération dans le courant de l'année 2021.

A travers ce nouvel accord, Safran se donne comme ambition d'être une entreprise apprenante, déployant un ensemble de leviers internes permettant le développement des connaissances, des compétences et de l'employabilité de ses salariés.

Cet objectif s'inscrit notamment dans l'esprit de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, réaffirmant que le salarié est acteur de son développement de compétences et de son parcours professionnel.

Le présent accord reprend et approfondit, pour le périmètre France, les dispositions de l'accord cadre européen sur le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels signé le 8 juin 2021 par 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 l'aide d'un processus de management des compétences, les 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 à forts enjeux de transformation.

- Activer les principaux dispositifs RH de la politique de développement du Groupe et des sociétés, permettant d'acquérir et de maintenir les compétences dont le Groupe a besoin.

- Offrir à chaque salarié quel que soit son niveau, sa catégorie professionnelle, la possibilité d'être acteur du développement de ses compétences ainsi que de l'élaboration de son parcours professionnel au sein de Safran, afin de renforcer l'employabilité de chacun.

- Préparer l'avenir dans le cadre d'un engagement du Groupe socialement responsable et solidaire, notamment à travers les jeunes, la gestion de la transmission des savoirs ainsi que la féminisation des métiers.

- Assurer la gestion anticipée des problématiques conjoncturelles localisées.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que le présent texte s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe en France et que ses dispositions ne sont pas cumulables avec les dispositions prévues dans les autres accords de Groupe, sociétés et établissements en vigueur, portant sur le même sujet.

En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions plus favorables existantes, au niveau local, dans les sociétés et établissements.

Conformément à la législation, et compte tenu de la signature du présent accord, les sociétés du Groupe sont dispensées d'engager une négociation sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les parties conviennent néanmoins que certaines dispositions du présent accord seront déclinées, si nécessaire, au sein des sociétés pour les adapter au contexte local. Ainsi, par exemple, 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.

En cas de divergence d'appréciation sur les dispositions du présent accord entre la Direction et les organisations syndicales locales, le sujet pourra être porté devant l'Observatoire des métiers qui sera réuni exceptionnellement, dans le mois suivant la demande.

Enfin, celles-ci prennent acte des dispositions conventionnelles en vigueur au niveau de la branche traitant des thèmes inscrits dans le présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

Article 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. 233-16 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 2. Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 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 du présent Accord.

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 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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

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 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 DREETS.

CHAPITRE I – INFORMATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SALARIES SUR L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE, LA STRATEGIE ET LES PERSPECTIVES DU GROUPE A MOYEN ET LONG TERMES

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 tel que complété par ses différents avenants, il est informé une fois par an, au cours d'une des deux réunions plénières, sur les orientations stratégiques à moyen et long termes et sur les enjeux sociaux majeurs du Groupe.

Cette information concerne notamment les objectifs de positionnement de Safran parmi les acteurs mondiaux, les axes de croissance interne ou externe, au niveau national et à l'international, les technologies d'avenir pour le Groupe, la politique industrielle.

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 (y compris les sociétés de rang 2).

Deux Coordinateurs Syndicaux Groupe par Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe sont invités à participer à la réunion du Comité de Groupe consacrée à la présentation des axes stratégiques.

Dans le prolongement de cette réunion du Comité de Groupe Safran, les sociétés déclinent, auprès de leurs propres instances (Comités Sociaux et Economiques Centraux et Comités Sociaux et Economiques), cette présentation portant sur les orientations stratégiques à moyen et long termes et sur les enjeux sociaux majeurs du Groupe.

De même, sur la base de ces axes stratégiques Groupe, les sociétés définissent leurs propres orientations stratégiques et en informent et/ou consultent leurs propres instances.
Cette information est également déclinée au niveau de chacun des établissements et communiquée, par tout moyen, aux managers en charge de la cascader auprès des salariés.

CHAPITRE II – INFORMATION ET FORMATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SALARIES SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 3. Principes généraux

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

- Anticiper, en fonction des mutations technologiques et des besoins du Groupe, les évolutions prévisibles des besoins sur les emplois et les compétences du Groupe à travers un Observatoire des Métiers (comme par exemple les travaux relatifs à la transformation numérique, l'Usine du Futur ou la montée en maturité des processus One Safran),

- Maitriser les besoins en ressources critiques et compétences stratégiques, et leur couverture par l'expertise,

- Développer un processus de management des compétences et des emplois, s'appuyant sur un référentiel métiers déployé sur l'ensemble des sociétés du Groupe et des étapes de consolidation des besoins quantitatifs et qualitatifs en ressources, partagé notamment dans l'Observatoire des Métiers,

- Définir les actions principales à mettre en œuvre pour répondre aux évolutions.

Des études sur les évolutions qualitatives des métiers sont ainsi menées, par les départements des Ressources Humaines et des opérationnels, en lien avec les besoins définis par les comités métiers.

Chaque année, une identification des métiers à forts enjeux de transformation est réalisée, permettant ainsi une priorisation des plans d'actions.

Les travaux d'analyse sur l'évolution des métiers et des compétences, conduits au niveau du Groupe, doivent ensuite être repris, adaptés et déclinés au niveau de chacune des sociétés et des établissements, le cas échéant. Les résultats de ces travaux doivent être partagés avec les instances de représentation du personnel, par exemple au sein des CSE centraux et des CSE d'établissement.

Dans le cadre de l'Observatoire des Métiers, sera partagée avec les représentants des Organisations Syndicales une vision de l'évolution des métiers et des compétences par bassin d'emploi, ainsi qu'au sein de la fonction Ressources Humaines.

Des actions de communication sont déployées au niveau Groupe et au niveau des Sociétés pour informer les salariés sur les principales évolutions des métiers et des besoins en compétences. Ainsi, pourront être, par exemple, organisées des actions de communication, type Webinaire, forums, articles ou vidéos publiés sur l'intranet, …

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

Enfin, le Groupe participe activement aux différentes analyses prospectives relatives aux évolutions des emplois et des compétences, aux niveaux régional et national, organisées entre industriels ou par les organismes gouvernementaux.

Article 4. Le référentiel des métiers du Groupe

Les parties conviennent de s'appuyer sur un référentiel des métiers commun pour l'ensemble des sociétés du Groupe qui cartographie et décrit les métiers et les compétences.

Ce référentiel des métiers, déployé dans l'ensemble des sociétés du Groupe, fait l'objet de mises à jour en fonction des évolutions des processus et des technologies qui sont présentées lors de l'Observatoire des Métiers.

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

Dans la mesure où le référentiel métiers sert de base de travail et de références pour les analyses métiers, 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.

Le référentiel des métiers sert de base pour mener les travaux d'analyse sur l'évolution des métiers et pour identifier les métiers à forts enjeux de transformation, les compétences nouvelles, ou à renforcer, et pour établir des passerelles entre les métiers, compte tenu des évolutions prévisibles dans les 5 années à venir.

CHAPITRE III - PRINCIPAUX LEVIERS RH AU SERVICE DES ENJEUX DU GROUPE ET DES SOCIETES

Compte tenu des orientations stratégiques du Groupe à moyen et long termes et de l'analyse prospective sur l'évolution de l'emploi et des compétences qui en découle, la Direction des Responsabilités Humaines et Sociétale Groupe élabore, en lien avec les sociétés, une stratégie RH axée sur 6 enjeux majeurs.

Pour les années 2021 à 2024, ont été identifiés les enjeux majeurs suivants :

- Accélérer les transformations engagées dans l'ensemble des métiers,
- Renforcer la polyvalence, la polycompétence, le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences,
- Répondre aux enjeux technologiques comme l'avion décarboné, conformément aux engagements pris dans le cadre de la stratégie Responsabilité Sociétale d'Entreprise de Safran,
- Poursuivre les changements dans les modes de fonctionnement et dans les pratiques managériales,
- Accélérer et renforcer les actions de transmission du savoir,
- Accompagner les impacts RH de la crise COVID.

Dans ce cadre, Safran définit chaque année les modalités d'utilisation et d'articulation des différents leviers Ressources Humaines à sa disposition en termes de recrutement, mobilité, gestion de carrière, formation professionnelle et transmission des savoirs.

Article 5. Politique de recrutement

En début d'année, Safran définit et diffuse sa politique de recrutement applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe.

En effet, un recrutement externe peut parfois être jugé nécessaire, par exemple en cas de :

- Besoins capacitaires liés au niveau de charge et aux départs naturels,
- Recherche d'une compétence particulière insuffisamment présente dans le Groupe,
- Besoins de ressources sur un métier en tension,
- Apparition d'un nouveau métier faisant appel à de nouvelles compétences ou connaissances,
- Recours à une expérience ou expertise spécifique dans un domaine.

Les recrutements à l'externe représentent également le moyen de valoriser l'investissement important du Groupe en termes de partenariat écoles, d'intégration des jeunes (Stages, Alternances, Thèses et Volontariat International en Entreprise) et d'image employeur.

La politique de recrutement Safran vise notamment des publics privilégiés comme les jeunes diplômés, les alternants et stagiaires en contrat Safran, ainsi que les femmes dans les métiers techniques et aux postes de direction, en portant une attention particulière à la diversification des profils et aux personnes en situation de handicap.

Safran s'est notamment dotée d'une Charte de recrutement rappelant les principes directeurs. Ces recrutements sont faits dans la perspective affirmée d'un développement de carrière au sein du Groupe.

Soucieuse de prendre en compte les modes de vie, les aspirations (par exemple, équilibre vie personnelle / vie professionnelle) et les opinions des nouvelles générations, Safran portera une attention particulière à l'analyse de son positionnement dans les classements nationaux et internationaux des entreprises attractives. Ces analyses permettront de mieux anticiper les évolutions sociétales et les attentes générationnelles et de les intégrer dans des perspectives d'emploi adaptées aux besoins de l'entreprise.

Cette politique est déclinée dans chaque société par l'intermédiaire notamment du réseau des Responsables Ressources Humaines ; cette déclinaison fait l'objet de revues mensuelles au travers notamment de la tenue des comités métier.

Article 6. Politique de mobilité professionnelle

Safran poursuit le déploiement de sa politique de mobilité professionnelle. En effet, par la diversité de ses activités, sa taille, sa présence à l'international, Safran offre de nombreuses opportunités de carrière à ses collaborateurs, leur permettant ainsi d'enrichir leur expérience professionnelle. Dans ce cadre, le Groupe s'engage à favoriser la mobilité interne en accompagnant le salarié dans ses souhaits d'évolution au sein de sa société ou du Groupe (mobilités inter-filiales et inter-établissements).

Dans la charte de la mobilité Safran (cf. Annexe 3), 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 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.

Les parties conviennent qu'une attention particulière sera portée à la réalisation des actions de formation qui seraient nécessaires pour pourvoir et permettre la bonne tenue d'un poste.

Article 7. Politique de gestion des carrières

L'accélération des changements et les évolutions des métiers, des compétences et des organisations pour répondre aux défis de notre environnement de haute technologie fortement concurrentiel, exigent une anticipation accrue en termes de transmission des savoirs et de préparation de l'avenir.

Les Principes Directeurs

Safran s'est doté d'un outil de gestion des successions qu'il met en œuvre de manière systématique à toutes les étapes de son processus de gestion de carrière (Revues d'équipes, Comité de Carrière et volet RH des comités métiers).
Ces plans de succession sont enrichis de manière permanente.
Ils permettent à la Direction de visualiser les opportunités de carrière qui pourraient être proposées.
Ils facilitent la diversification des choix de nomination de toutes les origines au sein du Groupe, dans le respect de la mixité professionnelle. Par ailleurs, ces plans constituent un levier pour permettre l'accès des femmes aux postes au plus haut niveau de responsabilité.
Ils ont pour vocation de proposer des successeurs sur tous les postes clefs du Groupe.
Des plans d'actions individuels sont définis puis mis en œuvre par la fonction Ressources Humaines de façon à préparer les prises de décisions le moment venu.

Les experts

Safran, compte tenu de la nature de ses activités, a besoin de s'appuyer sur une filière technique performante et en particulier sur ses experts identifiés dans les domaines de compétences sensibles pour le Groupe.

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

Les parties signataires soulignent la nécessité de :

- valoriser et promouvoir une filière « expert » dans les sociétés du Groupe au travers de la mise en place d'une communication adaptée et ciblée,
- ancrer dans les pratiques les rôles et missions des experts,
- identifier et accompagner les experts dans le développement de leurs compétences et de leurs expertises, en lien avec les besoins stratégiques du Groupe au travers d'une gestion de carrière adaptée, de parcours de formations spécifiques, ainsi que de l'animation de réseaux d'expertise visant à la création d'une véritable communauté d'experts.

Des revues spécifiques sont menées afin d'anticiper les départs des experts et de mettre en place les actions de sécurisation nécessaires, type plans de successions et/ou autres actions (préparation de la transmission des savoirs, …).

Article 8. Politique de Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent l'importance d'accompagner, par la formation, les évolutions de métiers et/ou d'emploi, les promotions internes ainsi que la mobilité professionnelle. En ce sens, les parties signataires insistent sur la nécessité de permettre aux salariés de connaître l'offre de formation et de développer l'appétence des salariés pour la formation professionnelle.

La formation tout au long de la vie est un facteur indispensable pour construire les parcours professionnels et renforcer l'employabilité de chacun. A cet effet, le Groupe définit des orientations de formation pluriannuelles sur trois ans glissants, basées notamment sur les analyses métiers du Groupe.

Ces orientations de formation Groupe permettent de :

- définir par métier, les priorités de formation au niveau du Groupe en termes de compétences à développer,
- diffuser les programmes et parcours de formation disponibles sur ces priorités. Ces parcours de formation 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. Ils 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.

Afin de donner de la cohérence et de renforcer son efficacité en matière de formation des personnels, le Groupe s'appuie sur Safran University qui a pour objectifs de :

- donner la possibilité à chaque salarié de bénéficier de parcours de formation multimodaux (c'est-à-dire alliant un grand nombre de modalités pédagogiques variées) lui permettant de s'adapter aux évolutions de son métier, de renforcer ses compétences ou de changer de métier,
- accompagner la transformation du Groupe notamment en adaptant l'offre dédiée aux formations managériales,
- maintenir la compétitivité par le développement des compétences métier dont le Groupe a besoin pour préparer son avenir,
- permettre à 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,
- promouvoir une culture d'entreprise et des valeurs communes fondées sur l'identité Safran.

En matière de délivrance de la formation, Safran University travaille sur deux types de besoin : en répondant aux demandes exprimées dans le plan de développement des compétences (« boucle longue ») mais également en réponse à des demandes non anticipées (« boucle courte ») compte tenu des priorités des métiers et des besoins court terme de développement des salariés.

Plan d'innovations pédagogiques

En lien avec la transformation de la formation, Safran University analyse régulièrement les dernières évolutions de la formation et a développé un plan d'innovations pédagogiques et digitales afin d'offrir aux salariés du Groupe une expérience d'apprentissage toujours plus innovante et engageante. En outre, Safran University travaille au déploiement des solutions de formation « au bon moment » destinées aux salariés du Groupe : il s'agit de solutions permettant de se former de façon réactive et à la demande selon les priorités récentes du métier associé. A titre d'exemple, Safran University propose un grand nombre de modules de e-learning dans son portail 360Learning disponibles en permanence selon le besoin pour les salariés du Groupe.

Par ailleurs, Safran University a pour objectif de déployer, une solution d'ancrage mémoriel consistant à permettre au salarié apprenant, d'ancrer ses connaissances une fois de retour sur le terrain. Par exemple, à travers un « arbre de questions d'ancrage mémoriel », le salarié reçoit chaque jour une question sur les connaissances acquises en formation, et en fonction de la réponse qu'il donne, reçoit le lendemain une nouvelle question. Cette approche sert à lutter contre la courbe de l'oubli.

En matière d'amélioration continue, Safran University a mis en place pour les parcours de formation des évaluations « à chaud » et « à froid » respectivement réalisées quelques semaines et quelques mois après l'action de formation. Un dispositif de pilotage est couplé à ces évaluations afin d'améliorer en continu la qualité et l'impact des formations. Safran University veille également à améliorer les taux de complétion des évaluations afin de disposer du plus grand nombre de retours possibles des salariés ayant suivi une formation.

8.1 La formation au service de la transition énergétique du Groupe

Les enjeux liés au réchauffement climatique et à la préservation de l'environnement font partie intégrante de la politique du Groupe et de sa stratégie à moyen et long termes.

Les enjeux de la « décarbonation » de l'aviation pour le Groupe sont vastes et englobent aussi bien la recherche dans le développement d'un avion à hydrogène, que la recherche de matériaux compatibles avec les carburants verts, l'utilisation de matériaux moins polluants (hybridation, écoconception, nouveaux carburants, …), etc.

Par conséquent, la transformation énergétique du Groupe va avoir des répercussions, pour les prochaines années, sur l'adaptation des compétences des salariés et sur les nouveaux métiers.

Le Groupe s'engage à assurer l'adaptation de l'offre de formation à ces nouveaux enjeux.

L'objectif des formations mises en place est notamment de permettre aux salariés du Groupe de mener les projets et travaux permettant d'améliorer les performances environnementales des avions dans les domaines de la propulsion hybride, des nouveaux matériaux, de l'éco conception.

L'ambition du Groupe est d'accompagner la montée en compétence des salariés dans l'appréhension et la compréhension de ces enjeux. Pour ce faire, Safran University propose plusieurs types de formations :

- des sensibilisations (apports de connaissances) et formations d'acculturation aux enjeux de la transition énergétique destinées à permettre aux salariés de comprendre les enjeux climatiques et de connaître les moyens d'actions individuels et collectifs pour réduire les émissions de CO2 liées aux activités du Groupe. C'est notamment le cas du MOOC « Safran et l'aviation durable » ou du MOOC « Bas Carbone et Changement climatique » ;
- des formations touchant aux savoir-faire sur les produits du groupe dans plusieurs domaines notamment le domaine de la R&D. Par exemple, des formations permettant de faire monter en compétences des ingénieurs sur l'écoconception et l'hybridation des systèmes de propulsion.

8.2 La formation et la transformation numérique du Groupe

Dans un contexte de transformation numérique et de développement de nouvelles formes de mobilité, certains emplois vont connaitre des évolutions plus ou moins profondes et certaines compétences vont se développer. Exemples : les nouveaux métiers de la data, l'usine du futur, le service 4.0, l'ingénierie 4.0, l'utilisation de la donnée, l'intelligence artificielle, … Dans ce cadre, Safran construit un plan de montée en compétences des salariés pour répondre à ces enjeux.

L'offre Safran University dans ce domaine répond à plusieurs objectifs :

- Sensibiliser les salariés aux enjeux et impacts de la transformation numérique sur l'entreprise et leurs métiers. A titre d'exemple, sont mis à disposition sur la plateforme 360Learning des MOOC sur la culture de la donnée et sur la révolution digitale.
- Développer les compétences et savoir-faire des salariés du Groupe : à titre d'exemple, Safran University propose des formations pour apprendre à mieux manager à distance ou encore pour maîtriser les fondamentaux de l'intelligence artificielle.

Concernant les compétences numériques nécessaires à l'usine 4.0, Safran est partie prenante du centre de formation de l'Usine du Futur, Campus Fab, qui s'adresse à toutes les catégories professionnelles du monde industriel. Situé à Bondoufle, en région parisienne, il a vocation à

assurer la formation des ouvriers / des techniciens / des ingénieurs de l'aéronautique et du spatial aux métiers de l'industrie du futur.

Le Campus Fab s'est doté des technologies, d'équipements industriels et de solutions logicielles qui sont utilisés dans l'usine 4.0. Dans cet espace, le numérique est omniprésent, avec notamment des robots collaboratifs, des objets connectés, de la réalité virtuelle ou augmentée ainsi que de la fabrication additive. Tout est conçu et organisé pour suivre la continuité des données, de la conception du produit à sa réalisation.

Campus Fab est une composante essentielle dans l'accompagnement de la transformation Digitale des établissements du Groupe. Fort des technologies présentes au sein de ce dispositif, Safran University y développe, avec les experts métiers, des actions de formations orientées vers l'Usine du Futur pour répondre aux besoins d'évolutions des compétences des salariés du Groupe, tel qu'un CQPM de technicien de Cellule autonome de Production éligible au dispositif de Pro A.

La formation est elle-même concernée avec une partie de l'offre en cours de digitalisation, tout particulièrement pendant la période de crise sanitaire, avec le déploiement du format « à distance » (classe virtuelle) accompagnée de la professionnalisation des formateurs dans l'art d'animer une classe virtuelle.

Article 9. Politique de transmission des savoirs

Safran est engagé dans une démarche de transmission des savoirs renforcée :

Les principes directeurs

La transmission du savoir est l'opération par laquelle la connaissance dont disposent les individus d'une organisation est partagée avec d'autres, notamment pour permettre l'apprentissage, le développement des compétences de chacun. La transmission a lieu entre une personne que l'on nommera « le sachant » qui transmet son savoir à « l'apprenant ».

La transmission des savoirs peut prendre plusieurs formes. Safran, conscient des enjeux dans ce domaine, se positionne comme une **entreprise apprenante,** c'est-à-dire une organisation humaine qui met en œuvre un ensemble de pratiques et de dispositions favorisant la transmission des connaissances entre les individus. A l'intérieur de l'entreprise, chaque membre est acteur de cette transmission ; tous les membres apprennent les uns des autres. L'enjeu principal, au regard des compétences et des savoirs de l'entreprise, est de les actualiser, les renouveler et en acquérir de nouveaux.

Pour cela, Safran renforce son dispositif pédagogique, afin de proposer les meilleures solutions de transmission des savoirs adaptées aux différents besoins (Mentorat, Tutorat, Formation au poste et en situation de travail, Formation présentielle, e-Learning, etc.) et de mener une démarche d'amélioration continue sur cette thématique, pour bénéficier des meilleures pratiques du marché. Une attention particulière sera portée à l'anticipation de la transmission des savoirs, notamment pour les salariés en fin de carrière.

Safran s'engage également à développer son système d'information afin de faciliter l'accès à des outils et à des parcours digitaux dont les contenus pédagogiques permettent à chaque salarié de développer ses connaissances et ses compétences.

Les acteurs de la transmission du savoir

Les parties ont la volonté de promouvoir le rôle des acteurs de la transmission du savoir : tuteur, mentor et formateur interne.

Tuteur

Le tutorat, basé sur le double volontariat, se définit comme toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment formé, embauché, ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités, à un alternant ou à un stagiaire, pendant une période déterminée, afin de favoriser l'intégration professionnelle de ce dernier, et le développement de ses connaissances.

Au sein de Safran, sont identifiées 3 types de tutorat :

- Maitre de stage/apprentissage : Le maitre d'apprentissage est la personne référente du stagiaire/apprenti. Il se charge d'accueillir et d'intégrer le stagiaire/apprenti dans l'équipe ; il l'accompagne tout au long de sa mission et lui transmet la culture, les valeurs de l'entreprise, et son expérience professionnelle. A la fin de la mission en entreprise, le maitre d'apprentissage évalue le stagiaire/apprenti.

- Tuteur : Le tuteur s'assure que le salarié s'intègre dans son équipe ; il l'aide à construire des repères au sein de son organisation ; il l'oriente en cas de difficultés ; il évalue l'acquisition des connaissances. Il accompagne, dans la durée, et facilite l'acquisition des savoirs (connaissances, savoir-faire, savoir-être) du salarié (embauche, mobilité ou évolution de l'environnement de travail dans le cadre par exemple du déploiement de nouveaux processus). Le tuteur est spécialiste d'un métier.

- Formateur au poste : Relation, sur une période déterminée, au sein d'un même périmètre entre un sachant, détenteur d'un corpus de savoirs professionnels qu'il maîtrise, et un salarié (ou un intérimaire) à qui il transmet ses savoirs en situation de travail. Le sachant a une fonction de transmission et d'aide à l'acquisition d'un métier, à la maitrise des équipements. Il se charge d'évaluer le salarié pour certifier ses acquis et sa capacité à la prise de poste.

Mentor

Le mentorat est une relation de soutien et d'échange dans laquelle une personne d'expérience (le mentor) déploie ses connaissances et son expertise afin de favoriser le développement d'autres personnes (les mentorés) ayant des compétences à acquérir et des objectifs à atteindre. Le mentor sait adapter sa stratégie de transmission du savoir en fonction de son environnement, principalement sur la base de techniques de savoir-être, pour partager son expérience en termes de posture, d'attitudes et de comportement.

Le mentor n'a pas de lien hiérarchique avec ses mentorés.

Formateur interne

Le formateur interne est un salarié de l'entreprise sélectionné en fonction de son expérience et de ses qualifications pour concevoir ou réaliser des formations à des équipes (interne ou externe Groupe) sur des domaines de connaissances définis. Le formateur interne maîtrise à minima les techniques et méthodes pédagogiques d'enseignement nécessaires pour accompagner les participants du cours dans leur acquisition de connaissances. Il dispose de

bonnes capacités relationnelles et de communication qui lui permettent de partager son savoir et d'évaluer les acquis.

Les moyens dont bénéficient les acteurs de la transmission du savoir

Les acteurs de la transmission (tuteurs, mentors, formateurs internes) bénéficient :

- D'une reconnaissance de leur rôle et mission dans l'organisation,
- Du temps nécessaire pour conduire leur mission : ces activités doivent être considérées comme une activité et donc une charge de travail à part entière. A ce titre, les activités de transmission du savoir figurent dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel,
- D'une formation dédiée lors de la prise de fonction puis, le cas échéant, d'une formation de remise à jour régulière,
- D'un accès aux ressources pédagogiques et documentaires dans l'exercice de leur mission,
- D'une démarche d'évaluation et de progrès afin de mettre en place les éventuelles actions d'amélioration continue.

L'objectif est de valider l'acquisition par le stagiaire des compétences identifiées lors de la formalisation du plan de transmission, et ce au travers d'étapes clairement définies.

CHAPITRE IV – PRINCIPAUX DISPOSITIFS RH MIS A DISPOSITION DES SALARIES EN VUE DE DEVELOPPER LEURS COMPETENCES ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

Les parties prenantes de l'accord considèrent la formation professionnelle comme un investissement.

Elles rappellent la nécessité de développer et d'adapter les compétences des salariés notamment sur les nouveaux enjeux environnementaux et numériques. Pour cela, en plaçant le salarié au cœur du dispositif de formation, plusieurs moyens et principes doivent être mis en œuvre :

- Communiquer sur les évolutions des métiers, les métiers en transformation et sur les nouvelles compétences attendues ;
- Impliquer les managers dans la formation de leurs collaborateurs ;
- Offrir aux salariés des modes d'apprentissage variés et personnalisés ;
- Permettre aux salariés de se former « au bon moment », au moment de l'évolution de carrière ou de métier ou de la reconversion ;
- Soutenir et encourager l'échange des connaissances entre salariés.

En outre, la formation doit être un outil majeur du développement des parcours professionnels des salariés du Groupe et de la sécurisation de leur employabilité. Dans ce sens, les signataires du présent Accord réaffirment le principe légal de l'article L. 6311-1 du Code du travail selon lequel la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale. Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques (…).

Article 10. Veiller à l'accès à la formation et au Campus pour tous

Les parties affirment le principe selon lequel la formation professionnelle au sein de Safran s'adresse à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de qualification initiale, y compris aux salariés nouvellement embauchés.

Safran entend garantir l'égalité d'accès à la formation des femmes salariées, des salariés les plus âgés, des salariés à temps partiel ou à horaires atypiques, des salariés les moins qualifiés, des salariés qui occupent le même poste depuis 10 ans et qui souhaitent en changer, des salariés qui sont éloignés du travail en raison de la crise Covid-19, de ceux éloignés temporairement du travail (congé parental, congé maternité, congé de proche aidant, congé sabbatique, incapacité temporaire de travail, etc.) ainsi que des salariés en situation de handicap. Safran s'engage à veiller à l'accessibilité aux formations des salariés en situation de handicap et à adapter, si nécessaire, les formations pour ces salariés.

Safran s'engage à garantir l'accès au Campus Safran, lieu de formation au service d'un haut niveau de qualité, à l'ensemble des salariés du Groupe.

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

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

avec la réalisation d'au moins une action de formation par salarié tous les 4 ans hors formations obligatoires.

Article 11. Soutenir et accompagner le salarié dans la mise en place de son projet professionnel

Afin de saisir au mieux les opportunités professionnelles qu'offre Safran, les salariés doivent avoir les moyens d'identifier et d'analyser les évolutions de compétences de leur métier au sein de leur société.

Safran souhaite renforcer son rôle d'information, de conseil et d'accompagnement dans la mise en œuvre des projets professionnels de ses salariés, via la mise à disposition de dispositifs d'information et d'accompagnement.

L'ensemble des dispositifs pouvant être mobilisés (plan de développement des compétences, bilan de compétences, VAE, CPF, Pro-A, Transitions collectives, …) sont décrits dans le présent accord, ou à défaut, dans le glossaire figurant en annexe 2.

Le manager direct et le Responsable Ressources Humaines de proximité sont les premiers interlocuteurs du salarié pour toute information relative à son orientation professionnelle, notamment lorsque le salarié en fait la demande. Ils ont pour mission de renseigner, guider, et accompagner le salarié dans sa recherche d'informations et de solutions. 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. L'ensemble des informations disponibles relative au CEP est consultable sur le site : https://mon-cep.org/.

11.1. Connaître et comprendre les évolutions des métiers et permettre les passerelles entre métiers

Afin de disposer de toutes les informations utiles à son évolution professionnelle au sein du Groupe, il est mis à disposition du salarié, notamment via l'intranet Groupe, des informations sur les métiers du Groupe à travers le référentiel des métiers du Groupe et le descriptif des métiers et des compétences.

En outre, chaque salarié peut prendre contact avec le responsable Ressources Humaines 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.

Un soutien pourra être apporté aux salariés des plus petites entités du Groupe en matière d'informations sur les parcours et formations professionnels.

11.2. Information des salariés au sujet de l'offre de formation existante

Pour permettre aux salariés d'orienter leur projet professionnel comme ils le souhaitent, ils doivent avoir facilement accès à l'offre et au catalogue de formation. En ce sens, ils pourront,

sur un temps dédié en accord avec le manager et en fonction des contraintes opérationnelles, librement consulter le catalogue de formation via l'Intranet.
Le Groupe informera également les salariés sur les moyens d'accéder à la liste des CQPM existants disponible via le lien suivant :
https://www.observatoire-metallurgie.fr/certifications/presentation-des-certifications.

En outre, les salariés n'ayant pas accès à un ordinateur sur leur poste de travail pourront consulter l'offre de formation avec l'aide des départements Ressources Humaines des sociétés du Groupe. Ceux-ci organiseront, au moins une fois par an, des communications terrain (forums métiers, permanences RH, …) auprès des salariés.

11.3. Définir son projet professionnel

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,
- l'importance d'un échange régulier entre le salarié, son responsable hiérarchique et/ou un membre de la Direction des Responsabilités Humaines et Sociétale sur ses perspectives d'évolution en fonction de ses aspirations et des besoins du Groupe.

Les entretiens et bilans sont des outils mis à disposition au sein de Safran permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et proactif dans sa gestion de carrière.

L'Entretien Professionnel est un moment privilégié 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 doit avoir lieu chaque année et pour chaque salarié présent. Au cours de l'entretien, le salarié peut demander à rencontrer un membre de la fonction RH, afin notamment d'obtenir une aide dans la définition de son projet professionnel.

Tous les six ans, est dressé un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (cf. article L. 6315-1 du Code du travail). Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus par la loi et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation non obligatoire.

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. Le salarié peut également choisir d'être accompagné par un spécialiste de la formation en interne Safran.

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 à l'initiative :

- soit de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences avec l'accord du salarié ;
- soit 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.

11.4. Mettre en œuvre des moyens spécifiques d'accompagnement de sa mobilité professionnelle

Pour accompagner la mobilité, les moyens mis en œuvre sont les suivants :

- La **Bourse des Emplois** (e-Talent) présente les postes ouverts au sein du Groupe et permet au candidat de postuler en ligne en réponse à une offre ou déposer une candidature spontanée.
- Un grand nombre **d'instances pilotées** au niveau des établissements, des sociétés et du Groupe, permet aux Ressources Humaines d'animer ce processus de mobilité (par ex. Réunions mobilité par bassin d'emploi…).
- Par ailleurs, un processus de **gestion des modalités administratives des mobilités** est partagé entre l'ensemble des sociétés du Groupe (par ex. Signature de conventions de mutations concertées.). En cas de mobilité, le délai afin que le salarié puisse rejoindre son nouveau poste ne saurait être supérieur à la durée conventionnelle de préavis, sauf cas de force majeure.
- Enfin, 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 4 II.

Safran engage également une réflexion sur l'utilisation d'outils numériques facilitant la projection de chacun dans un parcours professionnel qui lui soit propre.

Enfin, 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).

11.5. Définir les formations répondant à son projet professionnel

Deux modalités de formation sont mises à la disposition des salariés pour répondre au développement de leurs parcours professionnels : la formation en présentiel et la formation à distance.

Le salarié est le 1er acteur de l'expression de son besoin de formation, en vue de répondre à un besoin opérationnel immédiat ou de préparer une opportunité future d'évolution. Dans ce cadre, il peut proposer à sa hiérarchie, pendant l'entretien individuel, des actions de formation.

Le manager et le responsable Ressources Humaines valident ou non ces demandes et en informent systématiquement le salarié.

Concernant la formation en présentiel, Safran University a vocation à proposer des formations mutualisées, c'est-à-dire rassemblant des salariés de l'ensemble des sociétés composant Safran. A ce jour, plus de 300 programmes de formation sont mutualisés, représentant environ 1/3 des plans de formation des sociétés du Groupe. Ces programmes sont rassemblés dans un même document disponible pour l'ensemble des salariés via l'intranet Groupe.
Les 2/3 restants des actions de formation sont réalisés en intra société, dont la moitié environ est labélisé par Safran Université.

Concernant la formation à distance, l'objectif poursuivi par Safran University est de permettre un libre accès à la majorité des formations disponibles dans l'offre Safran afin de renforcer l'acquisition des connaissances. L'offre de formation à distance peut prendre plusieurs formes : dispositions de contenus de formation sur la plateforme 360Learning (MOOC, webinaires…) ; délivrance de formation en classe virtuelle permettant de regrouper simultanément un ensemble d'apprenants et leur formateur chacun localisé à un endroit différent avec une pédagogie fortement interactive.

La formation à distance ne se substitue pas aux formations en salle mais complète celles déjà existantes. En effet, les parties rappellent que les formations en présentiel constituent un mode d'apprentissage optimal pour les interactions entre le formateur et les participants et entre les participants. Les formations en présentiel sont également privilégiées pour les échanges de bonnes pratiques entre salariés. Comme toute autre formation, la formation à distance peut être intégrée dans le plan de formation. Pour ce faire, l'entreprise doit mettre à disposition des moyens logistiques adaptés au sein des établissements du Groupe, afin par exemple, de permettre aux salariés de s'isoler. Les salariés pourront également suivre des formations à distance dans le cadre du télétravail.

Par métier, des parcours de formation sont proposés par Safran University afin d'aider le salarié et le manager dans les choix de modules de formation appropriés accompagnant le salarié dans son acquisition de compétences. Chaque module de formation est autonome et peut être suivi dans un ordre chronologique ou non. Par exemple, à ce jour, des parcours Achats ou Gestion de projet sont à la disposition des salariés. Le descriptif des parcours existants est disponible pour les salariés via l'intranet Groupe.

11.6 Mettre la Digitalisation au service du développement des compétences des salariés

Afin d'intégrer les nouveaux médias de communication dans les dispositifs d'apprentissage, des moyens encadrés d'apprentissage à distance pourront être mis en place, tant pour la déclinaison du plan de développement des compétences et des parcours professionnels que pour l'utilisation des heures de formation liées au CPF voire librement selon les envies.

Les parties conviennent que l'utilisation de smartphone ou tablette tactile peut être adaptée à l'acquisition de connaissances. Il en va ainsi des situations d'apprentissage au poste de travail, pour lesquelles une tablette tactile permettra d'être au plus près du poste durant la formation.

Les formations accessibles sur outils numériques pourront être de tous ordres : « MOOC », « COOC », formations classiques illustrées par des présentations PDF, vidéos explicatives ou tutoriels, et toute autre forme pertinente. Il pourra s'agir également de dispositifs mixtes, alliant formation présentielle et utilisation d'outils numériques.

Dans ce cadre, l'utilisation des outils personnels (Smartphone, tablette…) des salariés sera autorisée pour les formations mises en accès par Safran University.

Conscientes également que l'utilisation de ces outils pourra amener le salarié à se former à un rythme personnel, les parties conviennent que les règles applicables en matière de décompte du temps passé en formation seront les mêmes que celles applicables aux formations dispensées dans un cadre classique.

Article 12. Faciliter et co-construire les initiatives individuelles de formation

12.1. Préambule

Safran entend faciliter les initiatives individuelles de formation notamment via l'accès aux formations à distance. Concernant les modalités d'exercice de ces initiatives, deux situations doivent être distinguées, conformément à l'article L. 6321-6 du Code du travail :

- Si les formations sont réalisées à l'initiative du salarié, hors accord du manager : dans ce cas, ces formations sont réalisées en dehors du temps de travail.
- Si les formations sont réalisées à l'initiative du salarié, avec l'accord du manager : dans ce cas, ces formations sont réalisées sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail dans une limite maximale de 30 heures par an ou 2% du forfait en jours ou en heures sur l'année.

12.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'accumuler des droits à formation tout au long de sa vie professionnelle afin de disposer de moyens pour évoluer professionnellement. Le CPF relève de la seule initiative du salarié.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation en tout ou partie sur le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de son employeur, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur.

En vertu des dispositions légales, sont notamment éligibles au CPF, les formations sanctionnées par :

- Les Certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles
- Les Certifications professionnelles enregistrées au Répertoire Spécifique des Certifications Professionnelles (ancien inventaire).

ainsi que les formations suivantes :

- Permis B et permis poids lourds
- Bilan de compétences
- Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
- Validation des Acquis de l'Expérience.

L'ensemble des formations éligibles au financement par le Compte Personnel de Formation sont répertoriées sur le site « moncompteformation.gouv.fr ».

Safran portera une attention particulière aux métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe. Un mécanisme de co-construction pourra être actionné et déclencher un abondement du CPF par l'entreprise dans les conditions prévues par l'article 12.3.2. La liste de ces métiers à forts enjeux de transformation ouvrant droit à l'abondement du CPF est arrêtée chaque année par la DRHS Groupe et présentée à l'Observatoire des Métiers. En complément, il appartient à chacune des sociétés, en lien avec la DRHS Groupe, de définir et diffuser une éventuelle liste de métiers à forts enjeux de transformation.

Enfin, une communication sera faite auprès des salariés sur les modalités d'utilisation du CPF.

12.3. Formation qualifiante, diplômante et certifiante

12.3.1. Formation mise en œuvre au titre du plan de développement des compétences

Les parties prenantes souhaitent mener une politique active et ciblée de formations qualifiantes, diplômantes et certifiantes en cas de :

- transformation profonde de certains métiers ou apparition de nouveaux métiers (par exemple, « data scientist »),
- transition professionnelle,
- évolution professionnelle.

L'intérêt de ces formations est à la fois d'assurer l'adaptabilité professionnelle et le maintien dans l'emploi de chacun et d'offrir des perspectives motivantes en termes de maîtrise du poste de travail et de développement professionnel.

Les diplômes ou certificats internes ou externes peuvent être obtenus par le suivi complet des cursus de formation ou par la Validation des Acquis de l'Expérience.

La formation sera mise en œuvre au titre du plan de développement des compétences s'il s'agit d'adapter le salarié au poste de travail ou de maintenir sa capacité à occuper un emploi. Dans ce cas, la société prendra en charge les coûts liés à la formation selon les règles en vigueur.

12.3.2. Formation dans le cadre de parcours spécifique co-construit

Safran affirme son souhait de permettre à tous de bénéficier d'actions de formation et entend également favoriser l'accès à des cursus de formation diplômant ou certifiant pour des salariés exerçant des métiers à forts enjeux de transformation.

Ces formations sont un moyen d'accompagner le projet d'évolution professionnelle du salarié au sein du Groupe. Un salarié qui souhaite suivre l'un de ces cursus bénéficiera d'un entretien en amont avec son manager et/ou son RH de proximité pour :

- valider la cohérence entre son parcours professionnel et le souhait de mener une formation diplômante ou certifiante,
- échanger sur les conséquences financières en cas d'obtention du diplôme,
- définir les modalités d'accompagnement du salarié durant son parcours de formation,
- identifier son évolution professionnelle,

- signer un contrat d'engagement formalisant les engagements réciproques pris par le manager et/ou le RH et le salarié pour le bon déroulement de la formation et de la future évolution professionnelle de l'intéressé.

Cet entretien mènera sur une validation ou non par l'employeur de la prise en charge de la formation diplômante ou certifiante. La décision de l'employeur devra être motivée.

Si ce projet conduit à une mobilité professionnelle, le salarié sera accompagné dans sa recherche de poste. Un poste cible sera si possible identifié au début du cursus. Dans ce cas, le salarié et son manager et/ou son RH de proximité s'engageront sur les modalités financières et statutaires liées à ce nouveau poste dans le respect des dispositions conventionnelles. Dans le cas où un poste cible n'aurait pas été identifié au début de la formation validée par l'entreprise, une proposition de poste sera faite dans les six mois suivant l'obtention du diplôme/certificat.

Par ailleurs, le salarié peut également, de sa propre initiative, s'engager dans un parcours de formation diplômant ou certifiant qui ne serait pas proposé dans l'offre de formation Groupe. Dans ce cas, un échange entre le salarié, le responsable Ressources Humaines, le manager, le responsable formation permettra d'examiner la faisabilité du projet professionnel et pourra permettre de valider le projet. Un abondement du CPF pourra être versé par l'entreprise lorsque la formation concernera les métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe, tels que définis par la DRHS Groupe et par les sociétés (cf. article 12.2 du présent accord), dans la limite de 50 % des frais pédagogiques **et** de 3 000 euros tous les 3 ans.
Enfin, le salarié pourra postuler prioritairement sur les offres de postes ouvertes correspondant au diplôme ou certificat obtenu. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.

12.3.3. Formation à la seule initiative du salarié

Conformément à l'article 12.2 du présent accord, le salarié peut réaliser une formation à sa seule initiative en utilisant son Compte Personnel de Formation. Dans ce cadre, cette formation sera exclusivement réalisée en dehors du temps de travail.

Safran communiquera aux salariés qui en font la demande, une liste d'organismes de formation privilégiés afin de les accompagner dans leur recherche de formations éligibles au CPF.

Par ailleurs, après obtention de sa qualification, de sa certification ou de son diplôme, le salarié pourra postuler sur les offres de postes ouvertes correspondant à son nouveau niveau de qualification. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.

12.4. Le CPF de transition professionnelle

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6323-17-1 et suivants du Code du travail, le dispositif du CPF de transition professionnelle permet l'accompagnement des salariés, actifs ou démissionnaires, dans un changement de métier avec le suivi d'une formation certifiante pour laquelle le CPF est mobilisé de droit.

Pour mobiliser ce dispositif, le salarié devra être en contrat à durée indéterminée et justifier d'une ancienneté de 24 mois, continue ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié doit adresser à l'employeur une demande écrite d'absence, au plus tard 120 jours avant le début de l'action pour une absence supérieure à 6 mois et 60 jours avant le début de l'action pour une absence de moins de 6 mois ou à temps partiel.

L'employeur dispose de 30 jours à réception de la demande pour répondre par écrit au salarié, en indiquant les raisons motivant le rejet / le report éventuel de la demande. Sans réponse, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

L'Association Transition Pro Régionale prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences/connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes (transport, repas et hébergement) ainsi que la rémunération du salarié (intégrant les cotisations de sécurité sociale et les autres charges assises sur la rémunération).

La rémunération du salarié est maintenue comme suit :

- Si le salaire est inférieur ou égal à 2 SMIC, la rémunération est maintenue à 100 %,
- Si le salaire est supérieur à 2 SMIC, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations s'étalant sur une année (ou 1200 heures en cas de discontinuité), puis à 60 % les années suivantes (ou à partir de la 1201ème heure).

Durant toute la période, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. A ce titre, il bénéfice d'un maintien de la protection sociale et de la couverture contre les accidents du travail. Par ailleurs, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif pour l'appréciation des congés payés, des congés d'ancienneté et pour les droits acquis du fait de l'ancienneté.

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la période. A l'issue de celle-ci, le salarié bénéfice d'un droit à réintégration sur son poste ou sur un poste équivalent.

En outre, Safran s'engage à communiquer sur l'utilisation de ce dispositif et notamment sur les salariés qui auraient pu en bénéficier au sein du Groupe.

12.5. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de faire reconnaître les compétences ou connaissances acquises tout au long de la vie professionnelle. Elle valorise ainsi l'acquisition de compétences de manière formelle et permet d'améliorer l'employabilité du salarié.

Cette démarche, définie aux articles L. 6411-1 et suivants du Code du travail, vise à l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
Les parties du présent accord conviennent que la VAE est un des leviers de développement professionnel, particulièrement pour :

- continuer à évoluer au sein d'une filière métier,
- préparer une reconversion dans un autre métier,
- maintenir le bon niveau d'employabilité.

La VAE peut être mise en œuvre :

- soit, à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre de la gestion de sa carrière,
- soit à l'initiative du salarié et avec accord de l'employeur,
- soit, à l'initiative du salarié, sans validation du projet professionnel par l'employeur : dans ce cas, le processus de VAE s'accomplit dans le cadre du congé de VAE.

Dans les deux premiers cas, un entretien sera organisé entre le salarié, le manager et le responsable RH afin que soit validé conjointement le projet professionnel. Le salarié bénéficiera alors d'un accompagnement spécifique pour favoriser la réussite de son projet :

- Ainsi, le responsable RH pourra l'aider à identifier l'organisme externe pertinent pour délivrer la VAE et à la constitution de son dossier.
- L'employeur prendra en charge les frais pédagogiques et les frais de déplacement selon les règles en vigueur dans la société. Lorsque la VAE est à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur, le salarié pourra mobiliser son CPF.
- La VAE pourra s'effectuer en tout ou partie sur le temps de travail, selon des modalités à définir entre le responsable RH, le manager et le salarié concerné.
- Une fois le certificat / diplôme / titre obtenu, le salarié pourra postuler prioritairement sur les offres de postes ouvertes correspondant au diplôme, certificat ou titre nouvellement obtenu. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.
- Lorsque le jury VAE valide partiellement le certificat, le diplôme ou le titre, l'employeur pourra alors participer au financement des coûts pédagogiques nécessaires, à l'obtention de la totalité du certificat, diplôme ou titre visé. Ce financement pourra se faire sous forme d'un abondement du CPF à la même hauteur que l'investissement du salarié (dans le cadre des formations éligibles au CPF) et plafonné à 3 000 euros non cumulables avec les modalités d'accompagnement prévues à l'article 12.3.2.

Par ailleurs, Safran portera une attention particulière à la possibilité, pour les salariés qui le souhaitent, de faire partie du jury VAE.

CHAPITRE V – PREPARER L'AVENIR DANS LE CADRE D'UN ENGAGEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE

Le présent chapitre traite des mesures concrètes concernant :

- La coopération intergénérationnelle et la transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe : reconnue et assumée, elle représente un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements au sein de Safran ;
- L'insertion professionnelle des jeunes : à ce titre, le présent chapitre retranscrit les engagements pris dans l'accord européen de Safran en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes signé le 19 septembre 2017.

Ces enjeux demeurent primordiaux au regard des métiers existants dans le Groupe et de sa politique de l'emploi.

Les parties signataires souhaitent également réaffirmer, grâce à cet accord, leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment par :

- la lutte contre les discriminations ;
- la promotion de la mixité au sein des équipes ;
- les actions en faveur de l'insertion professionnelle de personnes parfois éloignées de l'emploi ;
- les actions en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 13. La transmission des savoirs au bénéfice de tous

Le partage des connaissances et des expériences entre générations favorise une bonne intégration professionnelle et permet un enrichissement personnel et mutuel. Chaque collaborateur est un acteur actif de la transmission des savoirs. La transmission des savoirs est aussi considérée comme un vecteur de l'innovation et de l'amélioration globale des compétences chez Safran.

La transmission des savoirs peut se faire dans le cadre de la politique de gestion des compétences critiques, des contrats d'alternance ou de stage (un tuteur assurant la professionnalisation de l'alternant) ainsi que dans le cadre de l'accompagnement des salariés dans leur développement professionnel.

Conformément à l'article 9 du présent accord, la politique de transmission des savoirs repose sur plusieurs acteurs (tuteur, mentor, formateur…). Les parties rappellent que dans le cadre de la transmission des savoirs, les salariés en fin de carrière disposeront du temps nécessaire à cela.

Article 14. Les Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Dans un secteur fortement concurrentiel, l'attractivité de Safran, le développement et la pérennisation de ses savoir-faire internes représentent des enjeux significatifs. Dans ce cadre, Safran mène une politique volontariste au travers notamment de l'embauche de jeunes, l'accueil de stagiaires et alternants.

Pour l'application du présent accord, les parties conviennent que le terme « jeune » désigne toute personne de moins de 30 ans.

14.1. Modalités d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans le Groupe

Safran souhaite, par le présent accord, renforcer et développer sa politique d'accueil et d'insertion professionnelle de ses nouveaux collaborateurs, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs préexistants.
Les nouveaux embauchés bénéficient de dispositifs d'intégration, pouvant inclure des actions de sensibilisation et de formation, mis en œuvre, d'une part, par les sociétés et, d'autre part, par le Groupe, lorsque ce processus est déployé dans la société concernée.
Dès son arrivée, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent, il sera plus spécifiquement présenté au jeune entrant un tuteur dont le rôle est défini au chapitre 3 article 9.

14.2. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un entretien de suivi se tient au terme de la période d'essai entre le salarié, le responsable hiérarchique et, le cas échéant, le tuteur. Cet entretien a pour objectif de faire le point sur l'intégration du nouvel embauché dans ses fonctions, sur la réalisation de ses missions et sur son environnement de travail.

Safran s'engage à favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des jeunes ayant réalisé leur stage ou leur apprentissage au sein de l'une des sociétés du Groupe.

14.3. Promotion de l'accueil des stagiaires, des alternants et des doctorants

Un diplôme, une qualification ou une certification reconnue, favorisent l'insertion des jeunes dans le monde du travail. A cet effet, les parties souhaitent renforcer l'accueil de jeunes en formation dans le Groupe en France.
Les parties conviennent de promouvoir :

- l'accueil des stagiaires,

- l'alternance pour tous les niveaux de formation et de qualification. Safran veillera à ce que la plupart des secteurs soient en capacité d'intégrer des alternants dans le respect du cadre légal et règlementaire.
  Durant les 3 mois qui précèdent la fin du contrat en alternance et l'obtention de son diplôme, l'alternant qui souhaite engager sa recherche d'emploi sera reçu par son Responsable Ressources Humaines.
  Les jeunes en alternance intégrés au sein de Safran disposent de 5 jours de congés examen rémunérés (consécutifs ou non) pour la préparation et le passage des épreuves d'examens durant leur contrat de formation par alternance.

- l'accueil des doctorants.

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer comme objectif d'accueillir au minimum 5 % d'alternants par an en équivalent temps plein (ETP) dans le Groupe en France, pendant la durée du présent accord. En outre, Safran, souhaitant poursuivre sa politique de féminisation de l'industrie, prévoit comme objectif d'accueillir au moins 32 % de femmes parmi l'ensemble des jeunes accueillis (stagiaires, alternants, thésards, VIE).

Pour ce faire, des indicateurs de suivi sont prévus dans l'annexe 6 du présent accord.

14.4. Promouvoir les métiers de l'Aéronautique auprès des jeunes et notamment des jeunes femmes

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

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à favoriser la coopération avec le milieu associatif, éducatif et socio-économique des territoires. Il entend également favoriser la coopération au sein des bassins d'emplois locaux pour chacune de ses entités (établissement, société, Groupe).

Le Groupe entend concourir à l'insertion professionnelle des jeunes par des actions au niveau territorial et a pour ambition de jouer un rôle citoyen dans les territoires où il est implanté, dans son approche sociale et sociétale, et dans l'accompagnement des jeunes sans ou avec peu de qualifications, en coopération avec les différents partenaires.

Les parties signataires entendent poursuivre les actions auprès des établissements scolaires afin de présenter aux jeunes les métiers du Groupe. Les parties souhaitent, à cet effet, veiller à la conduite d'actions à destination des jeunes issus des quartiers prioritaires, mais également auprès des collégiennes et lycéennes trop peu nombreuses dans les filières industrielles et scientifiques. L'implication de Safran dans l'association « Elles Bougent » en est un exemple.

Safran entend donc poursuivre la construction de liens privilégiés avec les centres de formation, les écoles et universités répondant à ses activités afin de garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe. C'est ainsi que d'anciens étudiants de ces établissements forment un réseau d'ambassadeurs Safran, pour assurer le lien entre le milieu scolaire et le Groupe.
Les parties signataires rappellent la nécessité de poursuivre le développement des relations et partenariats en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre en collaboration avec les Ministères compétents ou leurs représentants locaux :

- accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching ;
- développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi et publics éloignés de l'emploi au travers de forums ;
- respect des engagements pris dans le cadre du PaQte (Pacte avec les Quartiers) et « 10 000 entreprises s'engagent, pour former, sensibiliser, recruter et acheter dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville »,
- poursuite et développement de nos partenariats, par exemple, avec la fondation CGENIAL qui œuvre pour la sensibilisation d'élèves aux métiers liés aux sciences et aux technologies, ou encore avec l'association Article 1 qui a vocation à soutenir des jeunes issus de quartiers défavorisés par la mise en place de mentorat avec des salariés de Safran.

Les représentants du personnel ou des Organisations Syndicales seront informés, au travers des CSE/CSEC, des actions menées et pourront être sollicités pour participer aux dites actions.

14.5. Aide au logement pour les alternants

Le suivi d'une scolarité en apprentissage peut entraîner une situation de double résidence pour l'alternant.

Afin d'accompagner l'alternant, Safran s'engage à attribuer une aide financière aux frais de logement. Pour ce faire, sur présentation de justificatifs attestant d'une double résidence liée à la formation en alternance du jeune, l'entreprise d'accueil abondera à hauteur de 100% le dispositif Mobili-Jeunes, actuellement déployé par le partenaire Action Logement, si la demande et les conditions d'octroi définies par Action Logement sont remplies pour l'obtenir.

Pour rappel, ce dispositif est destiné :

- aux jeunes de moins de 30 ans ayant déposé leur demande d'aide au plus tard le jour de leur 30ème anniversaire ;
- aux salariés en formation professionnelle sous contrat d'apprentissage, ou de professionnalisation.

Il appartiendra aux sociétés d'apporter une attention particulière aux éventuelles situations de double résidence d'alternants de plus de 30 ans.

L'aide est attribuée pour une durée de 3 ans maximum pour les jeunes percevant au plus 100% du SMIC en vigueur au moment de la demande. Les conditions d'accès définies par Action Logement sont les suivantes :

- demande à présenter 3 mois avant la date de démarrage du cycle de formation ou jusqu'à 6 mois après cette date,
- l'occupation du logement doit être liée à une période de formation.

Dans l'hypothèse où ce dispositif externe serait amené à évoluer, les parties signataires conviennent d'examiner ce point lors de l'Observatoire des Métiers.

CHAPITRE VI – ASSURER LA GESTION ANTICIPEE DES PROBLEMATIQUES CONJONCTURELLES

Article 15. Promouvoir les dispositifs de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A)

Afin d'accompagner les éventuelles problématiques conjoncturelles auxquelles les sociétés du Groupe pourraient être confrontées, les parties entendent promouvoir les dispositifs de promotion et de reconversion par l'alternance mis en place par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ces dispositifs ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et permettent notamment aux salariés de changer de métier ou de profession par des actions de formation.

Les salariés bénéficiaires de ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Sont concernées les formations en alternance suivantes : les certifications professionnelles, compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, à l'exercice des métiers « cœurs de métiers et compétences stratégiques » et compétences émergentes par les fortes mutations d'activité et par la transformation des métiers, la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), les socles de connaissances et de compétences (CLéA, …), la formation en situation de travail…

Ces dispositifs associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Par ailleurs, ces dispositifs doivent intégrer au minimum 150 heures de formation. L'action de formation dure au minimum 6 mois, et au maximum 3 ans. La mise en place de ces dispositifs sera effectué par la signature d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet de l'action de formation, et la désignation d'un tuteur parmi les salariés de l'entreprise. L'employeur peut refuser au salarié le bénéfice du dispositif si le pourcentage de salariés absents en même temps est dépassé.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail, modalité d'organisation privilégiée, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCO.

Une fois la formation en alternance terminée et validée, le salarié pourra postuler prioritairement sur les offres de postes ouvertes correspondant aux certificats, compétences, … nouvellement obtenus. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.

Safran s'engage à communiquer sur l'utilisation de ce dispositif et notamment sur les salariés qui auraient pu en bénéficier au sein du Groupe.

Par ailleurs, au-delà de l'accompagnement des éventuelles problématiques conjoncturelles auxquelles les sociétés du Groupe pourraient être confrontées, la Pro-A peut permettre au salarié de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 16. Proposer aux salariés le bénéfice du dispositif Transitions Collectives (Transco)

En cas de difficultés conjoncturelles au sein de filiales du Groupe rendant nécessaire la reconversion de salariés, le recours au dispositif Transitions Collectives pourra être envisagé par la filiale concernée. Permettant à des salariés volontaires dont l'emploi est menacé de se former ou de valider des acquis pour s'orienter vers un métier d'avenir/porteur ou en tension, Transitions Collectives est un dispositif d'aide à la reconversion des salariés, qui se déploie à l'échelle du bassin d'emplois.

L'opportunité d'avoir recours au dispositif Transitions Collectives se fera en lien avec les services de la Direction des Responsabilités Humaines et Sociétales Groupe et nécessitera, au sein des filiales, un accord d'entreprise ou un avenant à l'accord d'entreprise existant relatif à la GEPP, établissant la liste des métiers dits « fragilisés ».

- Métiers éligibles au dispositif Transitions Collectives :

La liste des métiers d'avenir et des métiers porteurs est établie à l'échelon de chaque région, validée par la DGEFP dans le cadre de travaux menés par le CREFOP. Chaque région a sa propre liste de métiers d'avenir/porteur, publiée sur les sites des DREETS et des préfectures. Ce sont uniquement au regard de ces métiers que des formations seront accessibles dans le cadre de Transitions Collectives.

La liste des métiers fragilisés, telle que définie par les sociétés et établissements, fera l'objet d'une information de l'Observatoire des Métiers. Les entreprises qui souhaiteront recourir à ce dispositif devront négocier et conclure, avec les organisations syndicales, un accord collectif qui fixera la liste des métiers dits « fragilisés ». Préalablement à la mise en œuvre du dispositif, l'employeur informera et consultera le CSE/CSEC. En outre, les salariés occupant un emploi identifié comme fragilisé devront en être informés par tout moyen. Enfin, les entreprises recourant au dispositif Transitions Collectives organiseront une réunion d'information collective dispensée par un Conseiller en Evolution Professionnelle.

- Contrat de travail et rémunération :

Pendant la durée de la formation, d'un maximum de deux ans, le contrat de travail est suspendu. La rémunération du salarié est maintenue dans les conditions applicables aux projets de transitions professionnelles : pour les actions de formation réalisées sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet. Il est déterminé en fonction du salaire moyen perçu au cours d'une période de référence (12 mois précédant la formation).

- Financement de la formation :

L'ATPro prend en charge les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération. Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, le financement est assuré par l'Association Transitions Pro à hauteur de 40 % avec un reste à charge de 60 % pour l'entreprise.
Il est rappelé que le CPF du salarié ne peut pas être mobilisé.

- Issue de la formation :

A l'issue, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent, sauf s'il intègre une nouvelle entreprise. Dans cette hypothèse, la rupture du contrat avec l'entreprise de rattachement se fera via l'une des modalités de rupture existant dans le code du travail (démission, rupture conventionnelle, licenciement…).

Article 17. Mobiliser les dispositifs prévus par la Convention de Relance Industrie

Dans le contexte de crise sanitaire actuel, la Direction souhaite mobiliser le dispositif Relance Industrie (ex-dispositif FNE-Formation renforcé) mis en place par Convention signée entre l'Etat et l'OPCO2i le 19 janvier 2021 au bénéfice notamment des entreprises en activité partielle longue durée.

En permettant à Safran de bénéficier d'une aide à la prise en charge d'actions de formation, ce dispositif constitue un levier supplémentaire pour :
- s'adapter au contexte de crise par le développement des compétences des salariés et le renforcement de leur employabilité,
- anticiper les évolutions stratégiques, en particulier dans les domaines de la transformation digitale et de la transition énergétique.

La convention Relance Industrie vise à :
- accompagner les entreprises dans la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés et leur insertion,
- accompagner des parcours de reconversion et d'adaptation permanente ainsi que le développement des compétences des salariés, en intégrant les impacts liés à la crise Covid-19 et les objectifs de transformation industrielle,
- anticiper et accompagner les mutations organisationnelles, industrielles et économiques et contribuer à la relance et la transformation de l'industrie post Covid-19.

Les fonds mis à disposition sont destinés à des projets d'évolution des compétences dans quatre « parcours de formation » :
- Parcours certifiant : obtention d'une certification, d'un diplôme, d'un titre professionnel, compétences socles via Cléa.
- Parcours de reconversion : ce parcours concerne les salariés qui vont être amenés à changer de métier dans l'entreprise en raison d'une problématique de réindustrialisation ou d'évolution de l'activité.
- Parcours « compétences spécifiques contexte Covid-19 » permettant une adaptation des compétences aux évolutions liées au Covid.

- Parcours consacré aux anticipations des mutations pour permettre à l'entreprise de s'adapter aux transitions stratégiques dans les domaines numérique et écologique notamment.

Toutes les formations se déroulant entre le 1er janvier 2021 et le 30 avril 2022 sont éligibles, hormis les formations obligatoires au sens de l'article L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, dans le respect des quatre parcours précités.
Une communication sera faite auprès des salariés pour promouvoir ce dispositif.

Article 18. Apporter des garanties aux salariés concernés par un projet de redéploiement décidé par l'employeur, en cas de mobilité géographique ou professionnelle

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 CSEC/CSE 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 »*.

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. L'employeur proposera, dans la mesure du possible, des postes de même niveau,
- Mettre en place les formations nécessaires à ces évolutions professionnelles et au développement des compétences, et valoriser auprès des salariés concernés les formations de type « passerelles » telles que proposées par Safran University ; par exemple, la formation intitulée « prendre confiance en ses ressources pour évoluer professionnellement » permet d'accompagner les collaborateurs dans un projet de reconversion ou de changement de métier/poste et de renforcer leurs capacités d'adaptation et d'apprentissage,
- Appliquer des aides à la mobilité renforcée par rapport au socle commun rappelé en Annexe 4 III,
- 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, en cas de besoin, un processus Groupe piloté par la DRHS Groupe mis en place pour aider les sociétés à repositionner les salariés concernés.
- En cas de projet de redéploiement, les parties privilégient la mise en place, dans les sociétés, d'une commission d'accompagnement à la mobilité.

En cas de mobilité professionnelle dans le cadre d'un projet de redéploiement, les parties conviennent d'appliquer le dispositif d'accompagnement spécifique suivant :

Dans ce cadre, 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 reconvertir,
- 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.

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 son adaptation à son nouveau 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 19. Apporter des garanties supplémentaires aux salariés concernés par un changement professionnel en cas de baisse d'activité ou de fin de projet, impliquant une mobilité géographique ou professionnelle

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[1], 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 (entrainant un allongement de trajet aller de plus d'1h30 et un allongement de distance aller de plus de 50 km) ou professionnelle (changement de métier), les aides à la mobilité améliorées décrites en Annexe 4 seront appliquées.

Ces mesures d'accompagnement pourront, si nécessaire, être étendues à d'autres changements professionnels dont la liste sera arrêtée par l'Observatoire des Métiers.

[1] Dès lors que cela n'est pas dans l'objet même de l'activité de la Société qui emploie le ou les salariés concernés.

Article 20. Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe

Safran entend faciliter et accompagner la mobilité volontaire des salariés porteurs de projets d'évolution professionnelle impliquant une mobilité externe. En ce sens, les mesures suivantes sont proposées dans le cadre de deux types de projets :

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

Il est entendu qu'un même salarié ne peut pas bénéficier de plusieurs de ces dispositifs de façon concomitante, ni de façon successive, hormis s'il respecte un délai de carence d'une durée d'un an entre le terme du précédent dispositif et le début du nouveau dispositif.

Par ailleurs, les dispositifs prévus par le présent accord ne sont pas cumulables avec les dispositifs prévus dans les accords Groupe et société en vigueur portant sur le même sujet, ni avec les dispositions légales en vigueur portant sur le même sujet.

La procédure d'expression des projets :

Le salarié informe par écrit (lettre remise en main propre) la Direction d'établissement ou des Ressources Humaines dont il dépend de son projet de mobilité externe. A l'issue d'un entretien organisé par la Direction, celle-ci informe par écrit, et dans un délai d'un mois, le salarié de l'acceptation ou du refus de sa demande de mobilité externe.

La Direction peut refuser la demande de mobilité externe du salarié, notamment au regard des besoins de l'activité, du nombre de demandes de mobilités externes au sein de l'établissement ou de la société ou de la faisabilité du projet présenté par le salarié. Par exemple, la société peut refuser si le départ du salarié entraine une perte significative de compétences ou une désorganisation du service/de l'activité préjudiciable à l'entreprise.

Outre la demande de mobilité externe proprement dite, le salarié peut demander à être accompagné, par un cabinet spécialisé, dans la formalisation / le montage / la mise en œuvre de son projet.
Dans ce cadre, la Direction organise un entretien d'évaluation du projet et examine celui-ci en présence du salarié et, le cas échéant, du cabinet spécialisé. A l'issue de cet entretien, la Direction valide ou non le projet de mobilité externe du salarié ainsi que l'accompagnement par le cabinet spécialisé. Le refus de la Direction est motivé et communiqué dans un délai d'un mois.

La procédure est décrite dans l'annexe 5 du présent accord.

Les conditions d'accompagnement :

Le salarié dont la demande de mobilité externe aura été validée par la Direction, pourra bénéficier :

S'il justifie d'une ancienneté comprise entre 1 an et 3 ans :

- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
  - d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière de 25 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.

- Dans le cadre d'un projet professionnel défini :
  - d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière de 15 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.

S'il justifie d'une ancienneté supérieure à 3 ans :

- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
  - 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'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière de 30 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.

Article 21. Promouvoir le congé de solidarité internationale

Conscientes d'une volonté de plus en plus forte des salariés de s'engager dans des missions humanitaires ou de solidarité internationale, les parties entendent promouvoir le congé de solidarité internationale.

En effet, ce congé d'une durée de 6 mois maximum, vise à permettre aux salariés de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale[2] dont la France est membre.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté dans son entreprise d'au moins 12 mois, consécutifs ou non.

Le salarié doit informer son employeur au moins 30 jours à l'avance, de la date de départ en congé et de la durée de l'absence envisagée et en précisant le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission est effectuée.

L'employeur peut refuser le congé :

- S'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise,
- Si le nombre de salariés bénéficiant d'un congé de solidarité internationale atteint un maximum fixé de la manière suivante :

Effectif de l'entreprise	Nombre de bénéficiaires
Moins de 50 salariés	1
De 50 à 99 salariés	2
De 100 à 199 salariés	3
De 200 à 499 salariés	4
De 500 à 999 salariés	5
De 1000 à 1999 salariés	6
A partir de 2000 salariés	+ 1 par tranche supplémentaire de 1000 salariés

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié dans un délai de 15 jours après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans ce délai, son accord est réputé acquis.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de 6 semaines, sous préavis de 48 heures. L'employeur lui fait connaître sa réponse

[2] figurant sur une liste fixée par l'autorité administrative

dans un délai de 24 heures. Dans ce cas, il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord. La Direction s'efforcera de répondre sous 72 heures.

Ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié dont la demande de congé de solidarité internationale est validée par la Direction, bénéficie d'une incitation financière de 0,5 mois de salaire brut si la durée du congé est supérieure à 3 mois.

CHAPITRE VII – OBSERVATOIRE DES METIERS ET SUIVI DES DISPOSITIFS

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord est réalisé, chaque année, au travers de l'Observatoire des Métiers. Cet observatoire, en tant qu'instance d'échanges et de dialogue, est composé de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord.

L'observatoire se réunira trois fois par an afin d'étudier les enjeux suivants.

Une réunion sera consacrée :

- à la présentation des orientations stratégiques définies par le Groupe et présentées lors de la réunion plénière ordinaire du Comité de Groupe de novembre de l'année N-1 et de leurs conséquences sur l'évolution des emplois et des compétences.
A cette occasion, seront notamment présentées les évolutions et les informations issues du référentiel des métiers du Groupe ainsi que les métiers à forts enjeux de transformation, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.
Dans ce cadre, sera également partagée une vision de l'évolution des métiers et des compétences par bassin d'emploi, ainsi qu'au sein de la fonction Ressources Humaines.

- aux principaux outils RH de développement du Groupe mis à disposition des salariés, et notamment à l'accès à la formation, permettant de développer leurs compétences et leurs parcours professionnels.
A cette occasion, seront présentés les métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe ouvrant droit à l'abondement du CPF par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 12.2 du présent accord. Pourront également être présentés les parcours de formation identifiés au regard des métiers à forts enjeux de transformation.
Par ailleurs, dans le cadre du dispositif Transitions Collectives, la liste des métiers fragilisés, telle que définie par les sociétés et établissements, fera l'objet, le cas échéant, d'une information lors de cette réunion.
En outre, un point sera fait en particulier sur l'impact de la digitalisation sur l'évolution des métiers et des compétences.

- aux enjeux liés à la digitalisation des usines, à l'usine du futur et à la préparation des salariés à la transformation numérique. A cette occasion, des experts pourront être amenés à intervenir afin d'apporter des informations complémentaires.

Cet Observatoire des Métiers participera au suivi des indicateurs définis en annexe 6 du présent accord.

Enfin, il est prévu qu'en cas de divergence d'appréciation sur les dispositions du présent accord entre la Direction et les organisations syndicales locales, le sujet pourra être porté devant l'Observatoire des métiers qui sera réuni exceptionnellement dans le mois suivant la demande.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22. 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 de l'Observatoire des Métiers, les litiges afférents à l'application du présent Accord de Groupe.

Article 23. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2025. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 24. Révision de l'accord

En cas d'évolution de la législation ayant une incidence sur les dispositions du présent accord de Groupe, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord de Groupe.

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

Article 25. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord de Groupe sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Île-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié sur la base de données nationale.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS
Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétale

Vincent MACKIE
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT : Mme
M.
M.
M.

- pour la CFE-CGC : M.
M.
M.
M.

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

- pour FO : M.
M.
M.
M.

ANNEXE 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- Safran SA
  - Safran Additive Manufacturing Campus
  - Safran Ceramics

- Safran Aircraft Engines
  - Airfoils Advanced Solutions
  - Safran Aero Composite

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

- Safran Cabin France

- Safran Electrical & Power
  - Safran Electrical Components
  - Safran Engineering Services

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

- Safran Helicopter Engines
  - Safran Power Units

- Safran Landing Systems
  - Safran Filtration Systems
  - Safran Landing Systems Services Dinard

- Safran Nacelles

- Safran Seats

- Safran Test Cells France

- Safran Transmission Systems

- Safran Ventilation Systems

ANNEXE 2 : Glossaire et acronymes

Ce glossaire a pour objet une meilleure compréhension du contenu du présent accord.

Bilan de compétences
Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Compétence
Capacité d'agir efficacement face à des situations données en faisant appel aux connaissances, aux qualifications et aux qualités personnelles de manière efficiente.

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
Conformément à l'article L.6111-6 du Code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du Code du travail.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :
- Les organismes nationaux : Pôle Emploi, organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Cap Emploi, APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- Les organismes désignés par la région.

L'offre de services du CEP se structure autour de deux niveaux :
- Un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ;
- Un accompagnement personnalisé.

COOC
Le COOC, acronyme de Corporate Open Online Course, est un cours en ligne d'université d'entreprise ouvert à tous. Il s'agit de MOOC d'entreprise, soit à destination de l'interne sur des sujets transverses, soit à destination des clients externes de l'entreprise.

Employabilité
Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Métier à forts enjeux de transformation
Dans un contexte de transformation digitale et d'apparition et du développement de nouvelles formes de mobilité, certains emplois vont connaitre des transformations plus ou moins profondes et certaines compétences vont se développer ou se transformer.

Modalités pédagogiques
Il s'agit des méthodes principales d'apprentissage employées dans une formation pouvant prendre différentes formes :

- Présentielle : formateur et participants se retrouvent dans un espace de formation dédié pendant le temps de travail.
- Au poste de travail: formation dans laquelle le participant effectue l'apprentissage à son poste de travail, dans son environnement habituel.
- En Distanciel : formation à distance s'appuyant sur l'outil informatique pour simuler un environnement et des situations d'apprentissage.

Toutes ces modalités peuvent être associées dans le cadre d'un parcours de formation et s'enrichir l'une l'autre pour améliorer l'apprentissage.

MOOC
Le MOOC, acronyme de Massive Open Online Course, est une formation en ligne accessible à tous.

Offre de formation
Ensemble des stages proposés aux salariés répartis en domaine de formation. L'offre se compose de stages, qui associés entre eux constituent des parcours de formation, proposant une variété de modalités pédagogiques, s'appuyant sur des contenus standards ou adaptés à Safran.

Parcours de formation
Itinéraire d'apprentissage associant plusieurs modules de formation, sous différentes modalités pédagogiques, permettant d'atteindre un objectif déterminé en termes d'acquisition de connaissances et de développement des compétences.

Plan de développement des compétences
Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies au regard de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.
Le départ du salarié en formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation.

Référentiel des Métiers du Groupe
Structuration des différents métiers regroupés en plusieurs grands domaines : Supports, Recherche, Conception et développement, Production, Programme et relations clients.

ANNEXE 3 : Charte de la mobilité

Safran SA

CHARTE DE LA MOBILITÉ

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

LES OBJECTIFS DES ÉQUIPES GESTION DE CARRIÈRES CHEZ SAFRAN :

Proposer des possibilités d'évolution partout dans le Groupe

Donner de la visibilité sur les métiers et les carrières :

Le Groupe a défini son référentiel des métiers et a mis en place des parcours de formation et de développement avec Safran University.

Allier mobilité avec expérience :

Une mobilité s'inscrit dans un parcours de carrière construit et cohérent avec les besoins de l'entreprise. Chaque situation est unique. En moyenne et à titre indicatif, elle s'envisage après environ 3 ans sur un poste.

Apporter de la transparence par :

- Un processus connu, partagé et promu par tous ;
- Le respect de la confidentialité nécessaire au stade des premières prises de contacts;
- Un outil de présentation des postes à jour ;
- Une obligation de réponse rapide, qualitative et adaptée aux candidats.

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

Pour le collaborateur, la mobilité c'est :

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

Pour le Groupe, la mobilité des salariés favorise :

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

LES ÉTAPES POUR METTRE EN ŒUVRE VOTRE MOBILITÉ

Définissez votre projet professionnel avec votre manager et votre interlocuteur ressources humaines. C'est tout au long de votre carrière qu'il vous faut construire votre parcours.

- Renseignez-vous sur les métiers du Groupe
- Travailler régulièrement votre projet professionnel
- Échangez avec votre manager et les équipes ressources humaines sur vos aspirations, vos compétences et les besoins du Groupe

Créez votre profil dans e-Talent (Insite/Espace RH/Mobilité).

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

Prenez contact et soyez convaincant.
Après un premier contact, qui peut rester confidentiel sur votre demande, rencontrez votre interlocuteur ressources humaines et informez votre manager de votre projet de mobilité.

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

NOS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Vous êtes le premier acteur de votre carrière.

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

Votre manager et les ressources humaines sont là pour vous y aider.

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

Des outils pour construire votre projet

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

Un dispositif d'accompagnement

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

Le respect des délais

La société d'origine s'engage à permettre la mobilité dans les 3 mois suivant l'accord de principe. Il revient aux deux managers la responsabilité d'établir les modalités opérationnelles du transfert. Ce sont bien les RH qui traitent au mieux les aspects administratifs pour satisfaire ces contraintes opérationnelles.

VOS TALENTS CONSTRUISENT L'AVENIR DE SAFRAN !

La direction des Talents

ANNEXE 4 : Mesures d'accompagnement liées à la mobilité professionnelle

I. Dans le cadre du processus de recrutement

Les mesures ci-après s'appliquent en cas de mobilité entre deux sociétés ou entre deux établissements d'une même société.

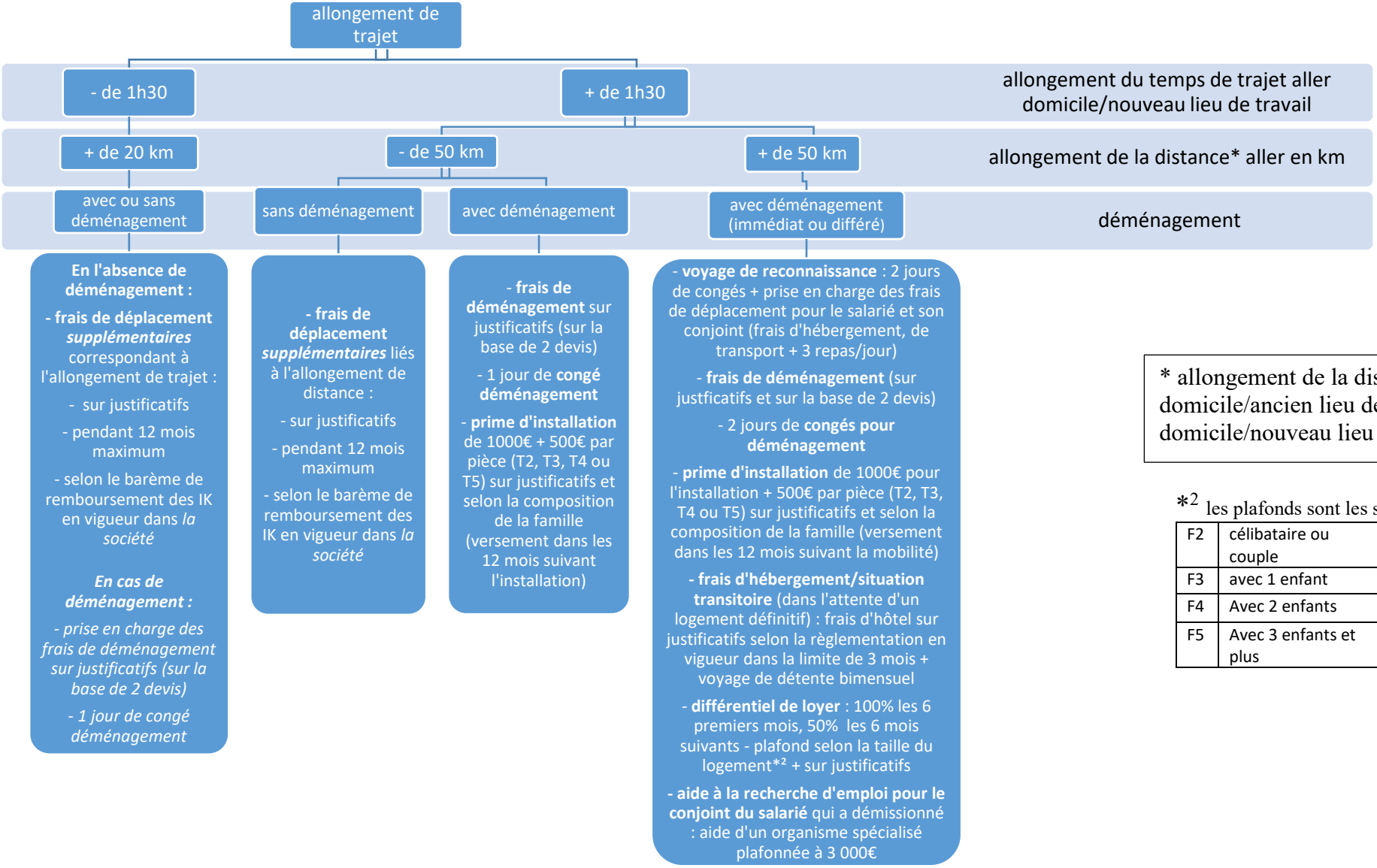
Pour le 1er entretien (uniquement si déplacement Paris-Province ou Province-Paris) :

- Prise en charge des frais de déplacement, par la société / l'établissement d'origine, sur demande préalable du salarié, selon règlementation et sur justificatifs.

Pour les entretiens suivants :

- Prise en charge des frais de déplacement, sur demande préalable du salarié, par la société / l'établissement d'accueil ou, à défaut, par la société / l'établissement d'origine qui en demandera le remboursement auprès de la société / l'établissement d'accueil, selon la règlementation en vigueur et sur justificatifs.

II. Une fois la mobilité acceptée

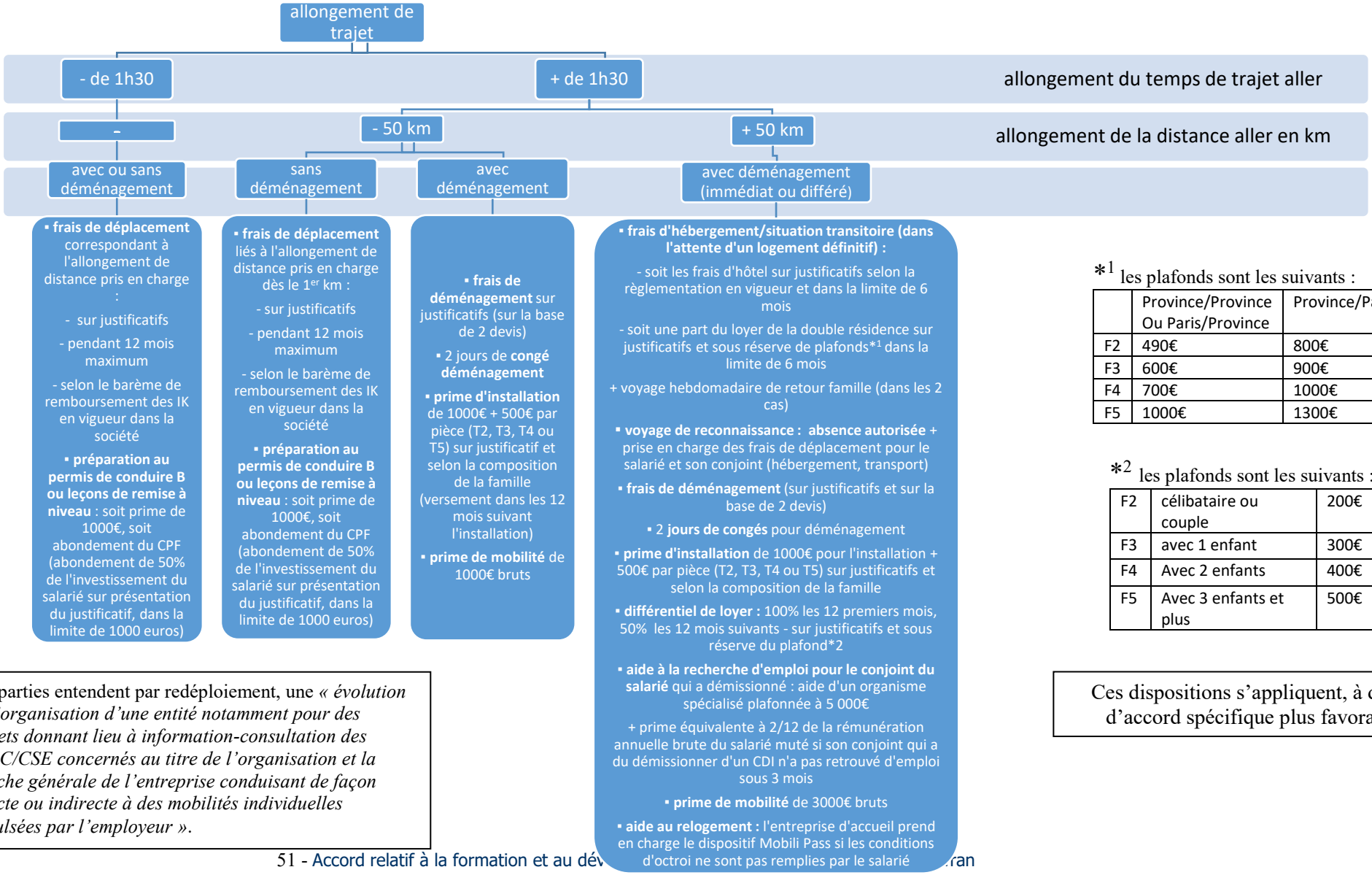


* allongement de la distance domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail

*2 les plafonds sont les suivants :

F2	célibataire ou couple	200€
F3	avec 1 enfant	300€
F4	Avec 2 enfants	400€
F5	Avec 3 enfants et plus	500€

III. Dans le cadre d'un projet de redéploiement



*1 les plafonds sont les suivants :

	Province/Province Ou Paris/Province	Province/Paris
F2	490€	800€
F3	600€	900€
F4	700€	1000€
F5	1000€	1300€

*2 les plafonds sont les suivants :

F2	célibataire ou couple	200€
F3	avec 1 enfant	300€
F4	Avec 2 enfants	400€
F5	Avec 3 enfants et plus	500€

Les parties entendent par redéploiement, une *« évolution de l'organisation d'une entité notamment pour des projets donnant lieu à information-consultation des CSEC/CSE 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 »*.

Ces dispositions s'appliquent, à défaut d'accord spécifique plus favorable.

IV. En cas de mise à disposition

allongement de trajet

allongement du temps de trajet aller et de la distance aller en km

- de 1h30 OU - 50 km

Déplacements :

- Frais de déplacement correspondant à l'allongement de distance pris en charge sur justificatifs, pendant la durée du détachement, selon le barème de remboursement des IK en vigueur dans la société dès le 1er kilomètre.

Frais plafonnés à 600 €. Au-delà, l'utilisation d'un véhicule de location sera envisagé.

Repas :

- Repas de midi au restaurant d'entreprise si c'est possible sinon plafonné à 25€

Voyage de reconnaissance :

- Absence autorisée (1 jour)
- Prise en charge frais de déplacement salarié/conjoint

Voyage de détente : hebdomadaire

Autres :

- Permis de conduire B ou leçons de remise à niveau : soit prime de 1000 €, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 €)

+ de 1h30 et + 50 km

Déplacements :

- 1 A/R transport en commun (Début/Fin de MAD) + Frais de déplacement
- Sur place Transports en commun remboursés en fonction des pratiques de la société preneuse ; sinon 50 %
- A défaut : Location d'un véhicule sur place (Carburant à la charge du salarié ; co-voiturage demandé si plusieurs salariés)

Hébergement :

- Prise en charge des frais d'hôtel (3 mois max)
- Si > 3 mois, location d'un logement ou d'un gîte plafonnée à 600 € (province) ou 800 € (région parisienne) par mois (dans la limite de la période de détachement)
- Indemnité de transfert et d'installation (plafonnée 1000 € sur justificatifs) si logement non meublé.

Repas :

- Petit déjeuner (plafonné à 10 €/12 € [RP] max uniquement si hôtel) < 3 mois
- Repas de midi au restaurant d'entreprise si c'est possible sinon plafonné à 25€
- Repas du soir (25 €/30 € [RP] max uniquement si hôtel et < 3 mois)

Voyage de reconnaissance :

- Absence autorisée (1 jour)
- Prise en charge frais de déplacement salarié/conjoint

Primes :

- Prime de 3% du salaire brut sur la durée du détachement si MAD < 6 mois
- 5% du salaire brut sur la durée du détachement pour les MAD de 6 à 24 mois

Voyage de détente : hebdomadaire

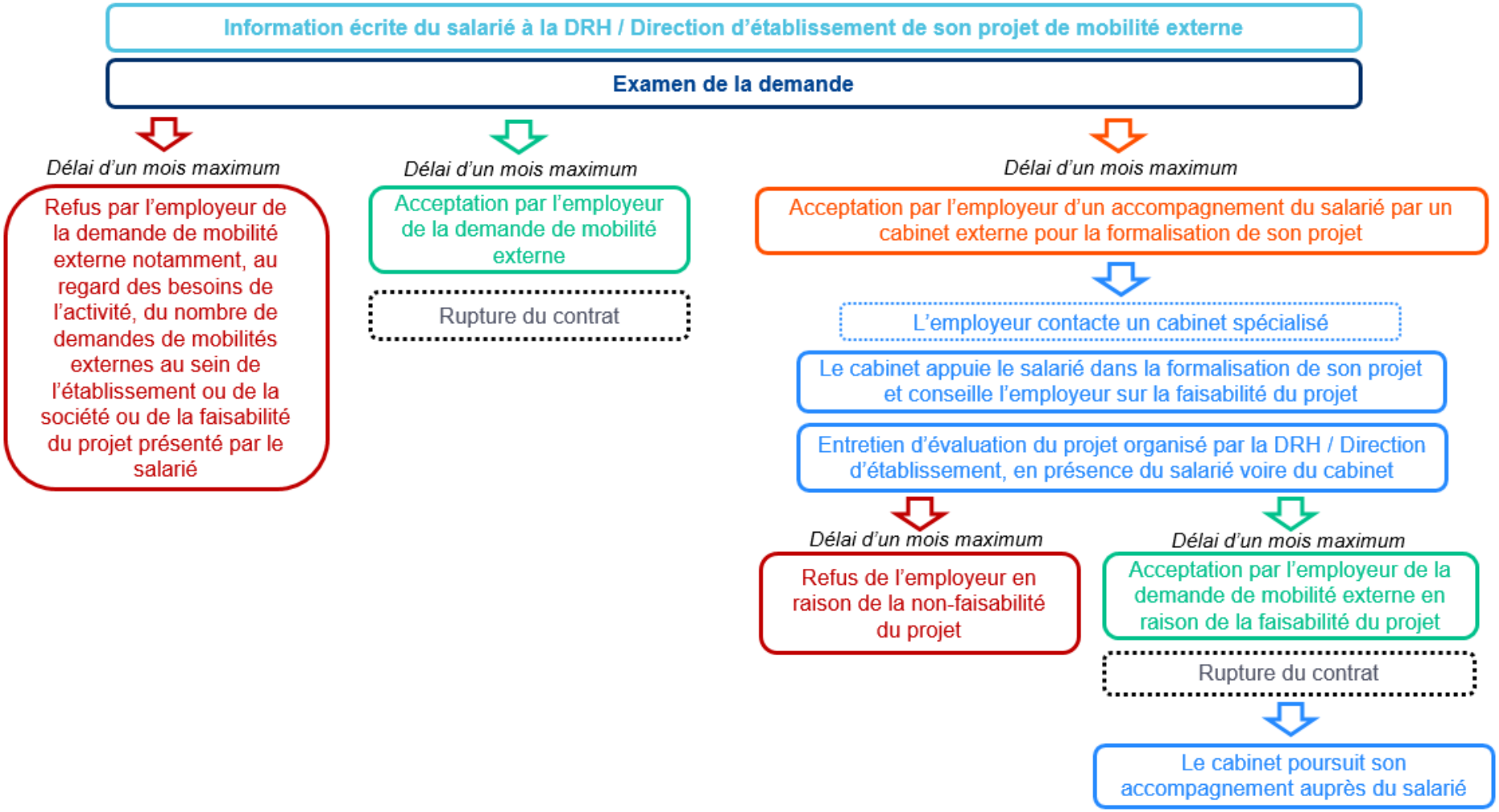
Autres :

- Permis de conduire B ou leçons de remise à niveau : soit prime de 1000 €, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 €)

- Les frais inhérents à la mise à disposition seront à la charge de la société d'origine.
- Il pourra être étudié la mise en place du télétravail de manière partielle, le cas échéant, si le poste le permet.
- Une fiche pratique d'aide sera élaborée et communiquée aux salariés, en amont de la mise à disposition.

En cas de déménagement, les mesures prévues précédemment ne s'appliquent plus. Le cas échéant, il faudra se reporter aux conditions d'accompagnement définies pour une mobilité Groupe.

ANNEXE 5 : Dispositif d'accompagnement des mobilités externes



ANNEXE 6 : Indicateurs de suivi de l'accord

Indicateurs relatifs à la formation professionnelle :

- Nombre d'heures de formation et nombre de salariés formés par CSP :
  - Nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés par domaine
  - Nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés par Safran University sur les enjeux stratégiques y compris la transformation digitale
  - Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé
  - Lorsque les outils RH le permettront, un indicateur permettant de distinguer les formations d'adaptation au poste et les formations obligatoires et non obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du Code du travail, sera suivi. Safran mettra tout en œuvre pour délivrer ces informations dès que possible.

- Taux d'accès à la formation par CSP, sexe, tranche d'âge :
  - Nombre de salariés formés / nombre de salariés inscrits (CDI, CDD hors CIFRE/doctorants, expatriés hors contrat local, hors ALD, hors apprentis/stagiaires)

- Nombre moyen d'actions de formation par salarié formé et durée moyenne d'une action de formation

- Taux d'absentéisme en formation pour les formations Safran University

- Nombre de formateurs internes Safran University

- Qualité des formations : évaluations à chaud et à froid des formations Safran University

- Nombre de dossiers CPF avec accord de l'employeur

- Nombre de dossiers CPF ayant donné lieu à abondement de l'employeur

- Nombre de salariés ayant débuté une VAE dans l'année (nombre de personnes inscrites dans un dispositif VAE dans l'année)

- Nombre d'heures digitales / heures présentielles pour les formations Safran University et autres formations

- Nombre de salariés n'ayant réalisé aucune formation pendant quatre années consécutives

- Nombre de bénéficiaires de formations financées au titre de la Convention de Relance Industrie, détail par type de parcours de formation et par société

- Nombre de salariés ayant recours au dispositif de Pro-A

- Nombre de salariés bénéficiaires du dispositif de Transitions Pro

Indicateurs relatifs à la GEPP et aux compétences :

- Nombre de postes pourvus par mobilité interne

- Nombre d'entretiens de développement réalisés par société et pourcentage de réalisation par rapport à l'effectif total de la société

- Renouvellement des experts : suivi annuel des entrées / sorties des experts du réseau

- Liste de programmes de reconversion mis en place

- Nombre de passages cadre

Indicateurs relatifs à l'embauche de jeunes / d'alternants :

- Nombre et pourcentage d'alternants accueillis dans le Groupe en France détaillés par catégorie et par sexe exprimés en ETP et nombre de contrats

- Nombre et pourcentage d'alternants embauchés (CDI et CDD) à l'issue de la formation dans le Groupe en France parmi les jeunes diplômés, détaillés par catégorie et par sexe

- Pourcentage de jeunes femmes accueillies parmi l'ensemble des jeunes accueillis (stagiaires, alternants, thésards, VIE) dans le Groupe en France exprimés en ETP