SAFRAN

ACCORD CADRE EUROPEEN EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES 2017 - 2022

SAFRAN

SOMMAIRE

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

TITRE II - EVOLUTION DU PERIMETRE

TITRE III - CONTRIBUER A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

- **Article 1 - Renforcer et améliorer l'accueil des jeunes en formation pour favoriser leur insertion sur le marché du travail**
- **Article 2 - Valoriser le statut d'accompagnant**
- **Article 3 - Poursuivre le développement des relations avec les Ecoles et Universités européennes**
- **Article 4 - Développer l'insertion des jeunes par des formations professionnelles au niveau européen**

TITRE IV - RECRUTER ET INTEGRER LES JEUNES DANS LE GROUPE SAFRAN

- **Article 5 - Recruter des jeunes dans le Groupe**
- **Article 6 - Promouvoir la mixité**
- **Article 7 - Promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement**
- **Article 8 - Développer un parcours attractif d'intégration pour les jeunes embauchés**

TITRE V - MISE EN OEUVRE DES ENGAGEMENTS

- **Article 9 - Mise en application de l'accord**
- **Article 10- Suivi de l'accord**

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

- **Article 11 - Durée de l'accord**
- **Article 12 - Langue de référence de l'accord**
- **Article 13 - Appréciations et litiges**
- **Article 14 - Clause de non régression**
- **Article 15 - Révision**
- **Article 16 - Publicité de l'accord**

SAFRAN

PREAMBULE

Face à la situation de l'emploi des jeunes en Europe, leur insertion professionnelle par la formation est un enjeu social et économique auquel le groupe Safran accorde une attention toute particulière. En outre, le Groupe doit anticiper l'évolution des métiers et des compétences et le renouvellement de ses équipes. Safran s'engage à déployer d'importants moyens pour acquérir, conserver et transmettre les compétences nécessaires, pour accompagner son développement et le renouvellement de son effectif.

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

Dans le prolongement de l'accord conclu en mars 2013, les parties s'engagent à améliorer les dispositifs existants.

A ce jour, Safran emploie plus de 40 000 salariés dans l'Union Européenne et veut continuer à s'engager en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes par la formation et, ce faisant, pouvoir disposer des ressources nécessaires en matière de recrutement dans ses entités européennes. Toutes ces actions soulignent in fine l'implication des salariés du Groupe, nombreux à accueillir et à accompagner des jeunes.
Les parties au présent accord reconnaissent que la clef de l'insertion professionnelle des jeunes s'appuie sur une formation adaptée, corrélée à une expérience professionnelle concrète. Elles affirment également leur volonté de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes européens, via le développement des dispositifs de stages, de formations en alternance et de tutorats, mais aussi des actions de conseils, parrainages et soutien auprès des jeunes élèves et étudiants.

Dans ce cadre, Safran participe aux actions portées par la Commission européenne qui soutient notamment le développement de l'apprentissage au sein des pays membres de l'Union Européenne*.

Safran entend par ailleurs favoriser l'intégration de ces jeunes, notamment en leur offrant des opportunités d'emploi, et porter une attention particulière à ceux déjà en formation dans le Groupe.

Par cet accord, les parties signataires souhaitent également affirmer leur engagement en faveur de l'égalité des chances et de traitement. Enfin, elles entendent définir des orientations communes aux filiales européennes de Safran en leur laissant le choix de la méthode de déploiement dans le respect des législations nationales, tout en s'assurant du bon déploiement de l'Accord.

La mise en exergue des bonnes pratiques parmi toutes les initiatives prises est illustrée par un « guide des bonnes pratiques » à la disposition de toutes les entités du Groupe en Europe. Certaines d'entre elles sont reprises dans le présent accord.

***lien intranet**
https://insite.collab.group.safran/HrOnline/EqualOpportunityAndDiversity/Pages/MissionsOrganisations.aspx

SAFRAN

TITRE I - Champ d'application de l'accord

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

TITRE II - Evolution du périmètre

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

Dans l'hypothèse où le périmètre de l'Union Européenne viendrait à évoluer, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la survenance du fait générateur afin d'échanger sur l'incidence de cette évolution.

TITRE III - Contribuer à la formation professionnelle des jeunes

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

Le suivi annuel des engagements du précédent Accord a montré l'implication d'un grand nombre des entités du Groupe concernant l'intégration d'alternants, de stagiaires, d'étudiants chercheurs et de VIE (Volontariat International en Entreprise) en Europe. Ainsi, à ce jour, près d'un salarié sur 6 au sein du Groupe prend en charge, chaque année, un jeune formé chez Safran.

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

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

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

Par ailleurs, la Commission Européenne vise à développer des programmes d'apprentissage à travers l'« European Alliance for Apprenticeship ». Safran souhaite poursuivre son engagement dans cette démarche. Dans ce cadre, un état des lieux des actions sera présenté lors de la commission de suivi annuelle. Safran veillera également à la diversité des formations représentées au sein de ses effectifs parmi les jeunes en formation professionnelle.

1.1 Développer les dispositifs d'alternance

Les parties affirment leur volonté de maintenir les formations en alternance, en tant que dispositif de formation professionnelle reconnu par les partenaires sociaux, les différents pays européens et la Commission Européenne. La Direction entend maintenir l'apprentissage au moins au niveau auquel sont parvenues les entités du Groupe en Europe.

Safran entend ainsi accueillir chaque année 5 % d'alternants en équivalent temps plein (ETP) au niveau du Groupe en Europe, et s'engage également à recruter prioritairement parmi ces jeunes, à l'issue de leur formation et conformément aux pratiques nationales, à compétences égales.

Bonnes pratiques
Pologne – Développement des formations par l'apprentissage

La société Safran Transmission Systems, basée notamment en Pologne, participe à la création du contenu pédagogique de cursus de formation au sein du centre d'apprentissage « CEKSO ».
Elle poursuit chaque année des actions en faveur de l'intégration de jeunes non qualifiés via l'accueil en stages ou des visites de site.

France – Centre de formation de Bondoufle

Ce centre est créé à l'initiative des entreprises industrielles de mécanique en Ile-de-France, dont les processus de production se digitalisent progressivement. Il devrait être opérationnel en 2018.
Conçu comme simulateur de « l'usine du futur », ce centre de formation formera des alternants (250/300 alternants répartis sur trois années de formation) et des salariés en formation continue (300 personnes par an) aux nouvelles méthodes de production utilisant des machines en réseau, des objets connectés, de la fabrication additive, de la réalité augmentée, des robots collaboratifs, des tablettes, etc.

1.2 Favoriser l'accueil de stagiaires

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

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

Bonne pratique - Allemagne – Partenariats avec des universités

La société Safran Helicopter Engines a développé notamment un partenariat avec « Wedeler Hochschulbund » et intègre des élèves en contrats de recherche.

La société Safran Electronics and Defense est en partenariat avec « Technische Universität München » et « Technischen Hochscule Ingolstadt » dans le cadre de projets de recherche et de développement de programmes de niveau Master.

1.3 Accueillir des jeunes étudiants chercheurs européens (PhD)

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

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

Les parties conviennent de l'importance d'accompagner et de suivre les jeunes pendant leur période de formation en entreprise avec notamment pour objectif de faciliter leur éventuel recrutement dans le Groupe. Les parties considèrent en effet que l'encadrement des jeunes formés par le Groupe doit être de nature à pouvoir les motiver. Un guide destiné au jeune accueilli en formation sera élaboré afin d'informer chacun de la politique du Groupe et du contenu de cet accord. Appelé «guide de l'alternant», il aura pour objet de faire le point sur le déroulement de la période en entreprise et sur les compétences acquises par le jeune apprenant. Ce suivi est aussi le moyen pour le jeune formé de bénéficier d'un échange sur ses premières expériences et sur les compétences acquises. Par ailleurs, ce guide jalonnera les principales étapes du jeune apprenti au fil de son parcours au sein de Safran. Sa traduction se fera dans les langues adaptées au besoin. Il viendra par ailleurs compléter le « livret de formation » là où il existe.
Safran entend généraliser le suivi de chaque apprenti, stagiaire, étudiant-chercheur par un accompagnant chargé de l'accueillir et de le soutenir dans la réalisation de son projet professionnel, dans le respect des législations et pratiques nationales.

En outre, il est proposé que la relation entre l'accompagnant et le jeune soit soutenue par des entretiens formels organisés à différents moments de sa formation. L'objectif est de répondre aux impératifs de professionnalisation du jeune en lui permettant de se positionner sur l'avancement de ses missions et de faire le point sur ses intentions futures.

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

Article 2 – Valoriser le statut d'accompagnant

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

Le Groupe s'engage à:

- proposer ce rôle aux seules personnes volontaires,
- former les accompagnants,
- inscrire le rôle d'accompagnant comme partie intégrante de sa fonction, le prendre en compte dans son évolution de carrière,
- permettre à l'accompagnant de disposer du temps nécessaire pour conduire cette mission, adapter son temps et sa charge de travail lorsque c'est nécessaire,
- mettre à sa disposition un guide adapté, traduit dans les langues adaptées au besoin.

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

Bonne pratique - Belgique – Tutorat
Le tutorat est pratiqué de manière régulière en Belgique au sein de la société Safran Aero Boosters : sont concernées toutes les personnes encadrant des jeunes intégrés dans le processus de formation dans l'entreprise.

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

Dans le cadre du présent Accord, Safran veillera à :

- poursuivre le développement des liens avec les écoles et les universités européennes sur le plan local,
- développer ceux-ci au niveau du Groupe afin de renforcer la représentation du Groupe auprès des étudiants et des écoles cibles de Safran, mais également garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe. Le Groupe entend par ailleurs encourager et organiser les interventions de salariés dans les centres de formation, les écoles et les universités. Il est rappelé que ces missions de promotion de nos métiers et de soutien sont inhérentes aux activités de tout salarié du Groupe et s'accomplissent durant leur temps de travail.

Ces actions doivent être également l'occasion de promouvoir la mixité et la diversité des cursus au sein des équipes.

Bonnes pratiques – Belgique et France - Ambassadeurs Ecoles

Safran a développé en Belgique comme en France un « Programme Ambassadeurs » qui s'appuie sur un réseau constitué de salariés des sociétés du Groupe, pour intervenir dans les écoles et universités cibles à travers différentes actions et événements.
Anciens élèves de ces écoles et universités et aujourd'hui salariés du Groupe, leur mission est de développer la coopération avec ces établissements, d'établir des contacts avec les étudiants, et de les accompagner dans leur réflexion sur leur projet professionnel à l'occasion de divers événements.

France – Création en mars 2015 du centre de compétences aéronautiques avec l'entreprise partenaire Albany, Safran Aéro-composites et la région lorraine. Ce centre a été créé au lycée Henry Vogt de Commercy à la suite de la création de l'usine de Commercy par Safran et Albany.

Article 4 - Développer l'insertion des jeunes par des formations professionnelles au niveau européen

Les parties signataires reconnaissent que le développement d'une culture internationale ainsi que la mobilité en cours d'études peuvent se révéler un atout pour l'insertion professionnelle durable des jeunes.
Pour cela, Safran entend mettre à profit toutes les modalités d'accueil prévues au sein des établissements pour les stagiaires venant d'autres pays européens. Les offres de stages et de contrat de formation par alternance étant publiées sur le site e-talent, ce dernier mettra en évidence ces modalités.

SAFRAN

TITRE IV – Recruter et intégrer les jeunes dans le groupe Safran

Article 5 - Recruter des jeunes dans le Groupe

Pour répondre aux enjeux de développement du Groupe, Safran entend continuer à recruter, en emplois directs, des jeunes qualifiés et prioritairement des jeunes accueillis en formation. Il est rappelé que la majorité des embauches concerne des contrats à durée indéterminée.

Article 6 - Promouvoir la mixité

Dans les pays européens où le Groupe est implanté, le recrutement de femmes sur des postes scientifiques et techniques reste très difficile compte tenu du faible nombre de filles dans les filières de formation correspondantes.

Les parties signataires s'engagent dans ce contexte à favoriser les actions de promotion des métiers scientifiques et techniques du Groupe vis-à-vis des jeunes étudiantes. Ces actions seront déployées dans les pays concernés par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local. Dans ce cadre, un réseau d'intervenantes sera créé à l'échelle européenne. Ce réseau sera composé de salariées du Groupe, qui interviendront régulièrement au sein des établissements scolaires, afin de promouvoir la mixité professionnelle de nos métiers. Ces intervenantes auront pour mission d'informer les collégiennes, lycéennes et étudiantes sur les nombreuses carrières qui s'offrent à elles dans les domaines scientifiques et techniques à travers l'exemple d'une entreprise comme Safran. Elles pourront intégrer ce réseau, si elles sont elles-mêmes diplômées de l'enseignement scientifique et technique et occupent un poste de cette nature.

Bonnes pratiques

France – Marraines de l'association « Elles bougent »

Safran a développé en France un partenariat avec l'association « Elles bougent » qui a pour objectif de promouvoir la diversité des talents et de faire découvrir les métiers de l'industrie. En tant que membre fondateur, Safran siège au conseil d'administration de l'association et participe activement à la vie de l'association depuis 2007 avec près de 250 marraines ingénieures et techniciennes issues de l'ensemble des sociétés du Groupe. Safran organise régulièrement des événements en coordination avec « Elles Bougent » tels que des rencontres entre marraines et lycéennes ou des visites de sites au sein du Groupe.

Allemagne - Initiative nationale « Mädchen-Zukunftstag »

Cette action vise à accueillir notamment lors de journées Portes Ouvertes, les filles des salariés pour visiter le lieu de travail de leurs parents, échanger avec les équipes et effectuer des travaux pratiques. Les sites allemands des sociétés Safran Electrical and Power, Safran Helicopter Engines participent chaque année à cette action.

Par ailleurs, lorsque des journées familles seront organisées sur les sites, une communication particulière sera effectuée, permettant d'affirmer la volonté du Groupe d'accueillir des filles, à l'image de la bonne pratique des entités allemandes du Groupe.

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

Article 7 - Promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement

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

Safran s'engage ainsi à promouvoir la diversité, l'égalité des chances et à traiter les candidatures sans discrimination à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste à pourvoir. Les actions dans ce domaine permettent de lever les obstacles sociaux et culturels, qui existent déjà à l'échelle européenne, et de mobiliser l'ensemble des acteurs.

Les parties soulignent notamment l'importance de contribuer à la formation professionnelle des jeunes en situation de handicap. Les partenariats qui existent déjà entre des sociétés du Groupe et des centres de formation, écoles ou universités en matière d'intégration de personnes handicapées seront développés là où ils n'existent pas. Les sociétés du Groupe veilleront à mettre en œuvre les moyens permettant d'accueillir les jeunes en situation de handicap. Ces moyens seront définis et ajustés à leur situation, afin d'offrir les meilleures conditions de réussite pour leur intégration et leur formation.

Bonnes pratiques

Allemagne – Partenariat entre Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft (BFH) d'Hambourg et Safran Electrical and Power (partenariat avec le centre de l'économie du bois)

Formations pendant 12 mois de personnes ne pouvant plus exercer leur activité professionnelle précédente pour des raisons physiques ou mentales. La formation alterne cours théoriques au BFH et périodes en entreprise.

France – HANVOL, une association créée par les entreprises aéronautiques et spatiales

HANVOL, avec l'aide des entreprises adhérentes, dont Safran, favorise la formation et l'insertion professionnelle de personnes porteuses de handicap. Ce sont 40 adultes handicapés qui, chaque année, reprennent une formation certifiante dans le cadre d'une session à Paris ou à Toulouse.

7.1 Diversifier les profils de formation

Safran souhaite assurer au sein de ses équipes, dans toutes les catégories professionnelles et activités, une diversité des profils de formation représentés au sein du Groupe.
Des actions vers les universités sont notamment menées afin d'assurer une plus grande diversité dans les recrutements.

7.2 Favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion

Les parties signataires ré-affirment leur volonté, dans un contexte de fort chômage des jeunes au niveau européen, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes peu ou non qualifiés et éloignés de l'emploi.

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

Bonne pratique - Suisse – Programme « Automatik-Monteurin »

Vectronix AG construit un parcours pour accueillir des salariés peu qualifiés sur des activités de montage en collaboration avec le canton de Saint-Gall.

Article 8 - Développer un parcours attractif d'intégration pour les jeunes embauchés

8.1 Accueillir les jeunes embauchés

Les parties rappellent qu'une attention particulière devra être portée à l'accueil des jeunes embauchés au sein du Groupe. Safran souhaite ainsi accompagner la prise de fonction du jeune dans son environnement local.
Les conditions matérielles d'accueil seront anticipées par les sociétés pour permettre aux jeunes recrutés de travailler dans les meilleures conditions dès l'embauche.
Les parties souhaitent, dans le cadre des dispositifs accompagnant la prise de fonction, améliorer l'information des jeunes recrutés sur la présence et le rôle des représentants du personnel et/ou des représentants des Organisations Syndicales.
Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seront examinées par les partenaires sociaux au niveau des sociétés concernées par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local, notamment à travers les plans d'actions locaux.

8.2 Insérer les jeunes embauchés

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

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

Ces dispositifs d'insertion doivent également donner les moyens au jeune recruté d'envisager une évolution professionnelle via la mise en place de programmes de formations adaptés visant à développer ses compétences.

Bonnes pratiques

Royaume-Uni – Journée d'intégration

Au sein de Safran Helicopter Engines UK, un parcours d'intégration formel est suivi par chaque nouvel embauché. Ce parcours s'effectue lors de l'arrivée du collaborateur et sur plusieurs semaines. Le rôle des IRP y est décrit. Sur ce point, Safran Landing Systems procède de la même façon sur son site de Gloucester.
Le premier jour est consacré à l'accueil administratif du nouvel arrivant : une succession de présentations sur les domaines Sureté, RH, IT et SSE permettent de communiquer les données essentielles au nouvel arrivant.
Un parcours de formation est ensuite assigné au nouvel arrivant ; les formations sont à la fois communes à tous (sécurité des systèmes d'information, sensibilisations SSE et sureté site, management de la qualité etc.) mais aussi spécifiques à chaque métier.

Belgique – Une rencontre avec les organisations syndicales intégrée dans le parcours d'accueil

La société Safran Aéro-Boosters a intégré, dans le parcours d'accueil de tout nouveau recruté, une rencontre avec les organisations syndicales présentes sur le site.
Cette rencontre est une des étapes qui doit être obligatoirement formalisée dans la fiche signée par le nouveau recruté et son responsable hiérarchique.

TITRE V – Mise en œuvre des engagements

Article 9- Mise en application de l'accord

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

Afin de permettre le déploiement du présent accord, des plans d'actions, établis entre les Directions locales, et les organisations syndicales et/ou les organes représentatifs des salariés, dans le respect des législations ou pratiques nationales en vigueur, seront mis en œuvre. La mise en œuvre de ces plans s'effectuera dans les 6 mois suivant la signature, là où ils n'existent pas. Les directions locales s'attacheront, dans la mesure du possible, à mettre en oeuvre les bonnes pratiques identifiées dans cet accord.

Article 10 - Suivi de l'accord

Dans un premier temps, la présentation de cet accord sera assurée, dans les 3 mois qui suivront sa signature, auprès des DRH des sociétés du Groupe, puis au sein des équipes RH dans chaque pays d'implantation en invitant, lorsque c'est possible, les représentants du personnel. A l'issue, les signataires de l'accord se réuniront pour un premier point de situation.

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

Cette commission sera composée de représentants de la Direction de Safran, et d'au maximum dix représentants désignés par Industri'ALL.
Cette commission de suivi se réunira une fois par an. A cette occasion, seront notamment réalisés :

- un examen des indicateurs listés en annexe 3, au plan quantitatif
- un bilan des actions qualitatives menées au sein des entités.

TITRE VI – Dispositions diverses

Article 11 - Durée de l'accord

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

Article 12 - Langue de référence de l'accord

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

Article 13 - Appréciations et litiges

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

Article 14 - Clause de non régression

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

SAFRAN

Article 15 - Révision

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

Article 16 - Publicité de l'accord

Une communication sera développée pour tous les salariés et entités dans les différents pays concernés pour promouvoir cet accord selon le mode local. Elle concernera aussi les instances représentatives du personnel de chaque entité du Groupe.
Le présent accord sera notamment disponible sur l'Intranet du Groupe.
La communication afférente à la signature de cet accord sera réalisée dans les langues des pays figurant en annexe 1.

Fait à Paris, le 19 septembre 2017

Luc TRIANGLE
General Secretary

industriAll
EUROPEAN TRADE UNION

Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

SAFRAN

SAFRAN

ANNEXE I

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

France

Safran
Safran Aerospace Composites
Safran Aircraft Engines
Safran Ceramics
Safran Electrical & Power
Safran Electronics & Defense
Safran Engineering Services
Safran Filtration Systems
Safran Helicopter Engines
Safran Landing Systems
Safran Nacelles
Safran Nacelles Europe Services
Safran Power Units
Safran Reosc
Safran SMA
Safran System Aerostructures
Safran Transmission Systems
Starchip
Structil
Technofan

Allemagne

Safran Engineering Services GmbH
Safran Helicopter Engines Germany GmbH
Safran Nacelles GmbH
Safran Electronics & Defense Germany GmbH
Safran Engineering Services Espagne

Belgique

Safran Aero Boosters
Safran Aircraft Engines Services Brussels

Espagne

Safran Engineering Services Espagne

Finlande

Robonic LTD Oy

Pologne

Safran Transmission Systems Polska Sp. Z.O.O.

Royaume-Uni

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

Suisse

Safran Colibrys AG
Safran Electronics & Defense Optronics Switzerland AG

SAFRAN

ANNEXE II

GLOSSAIRE

Les définitions données ci-dessous servent de référence en cas de divergences ou de difficultés d'interprétation des termes du présent accord.

Apprentissage
Selon la Commission Européenne, « les régimes du type apprentissage sont considérés comme l'éducation et la formation professionnelle initiale correspondant à une formation qui combine en alternance le milieu de travail (périodes de stage dans le lieu de travail) et le milieu scolaire (périodes de formation théorique/pratique, suivies dans un centre scolaire ou un centre de formation). Quand celui-ci s'accomplit avec succès il sera sanctionné par un diplôme d'éducation et de formation professionnelle initiale reconnue par l'Etat. Cette définition ne fait aucune référence explicite à l'existence d'une relation contractuelle directe entre l'employeur et l'apprenti. »

Doctorat (Phd)
Le doctorat se prépare après l'obtention d'un diplôme de master ou équivalent. Point d'aboutissement des études en Ecoles et Universités, il constitue aujourd'hui le préalable indispensable pour un étudiant qui souhaite se lancer dans une activité de chercheur tant au sein d'un organisme public de recherche, qu'au sein de grandes entreprises ou dans des organismes internationaux de développement.

Stage
Selon la Commission Européenne, « les manières de définir clairement les stages et/ou stagiaires divergent fortement d'un état membre à l'autre. Pour définir les stages, une définition juridique existe dans la plupart des Etats membres ou, du moins, une entente commune existe au niveau national sur le concept de stage. De manière générale, dans pratiquement tous les pays qui appliquent une définition commune de stage, un lien fort existe entre éducation et expérience professionnelle. Dans l'ensemble des Etats membres, les caractéristiques communes définissant les cadres juridiques relatifs aux stages sont : (i) l'objectif éducatif en général, (ii) l'élément pratique de l'apprentissage ; et (iii) l'aspect temporaire du stage. »

Accompagnement/ Accompagnant

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

Bourse des Emplois
Outil permettant aux salariés de consulter les offres d'emploi ouvertes au sein du Groupe. Cet outil est aujourd'hui déployé sur le périmètre français du Groupe.

SAFRAN

Cadres (Managers and Engineers)/Collaborateurs (No Managers and No Engineers)

Sont identifiés comme Cadres (Managers and Engineers) les salariés :
- qui coordonnent un ensemble de moyens (matériels, humains, financiers) qui leurs sont confiés, avec le degré d'autonomie et de responsabilité nécessaire à la réalisation d'objectifs. Le management peut porter sur une équipe, sur des projets, sur un processus, une technique ou sur un portefeuille de clients ou de fournisseurs ;
- et/ou ont obtenu un diplôme d'ingénieur dans une université ou une grande école durant leur cursus scolaire. Le métier de base de l'ingénieur consiste à résoudre des problèmes de nature technologique, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services principalement en R&D et en production.

Sont considérés comme Collaborateurs (No Managers and No Engineers), tous les salariés qui ne sont pas identifiés comme des Managers & Ingénieurs

Bonne pratique

Une bonne pratique est une pratique recommandée comme bon exemple par les partenaires sociaux d'un pays pour permettre d'envisager son application dans d'autres pays.

SAFRAN

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

Comme il est mentionné à l'article 10 du présent accord, la liste ci-après pourra faire l'objet d'enrichissements et/ou d'évolutions décidés dans le cadre de la commission de suivi.

1. Indicateurs quantitatifs (dans le respect des pratiques et législations nationales)

- Nombre total d'alternants par an détaillés / Nombre d'entretiens J-3 mois réalisés
  - Par pays
  - Par sexe
- Nombre total de stagiaires par an détaillés
  - Par pays
  - Par sexe
- Nombre total d'étudiants chercheurs par an détaillés
  - Par pays
  - Par sexe
- Taux de transformation : personnes recrutées à l'issue de leur formation/ recrutements réalisés en CDD et CDI au 31 décembre
  - Par pays
  - Par catégorie (Cadres/Collaborateurs)
- % de femmes recrutées par an détaillés
  - Par pays
  - Par catégorie (Cadres/Collaborateurs)
- Nombre total de tuteurs formés chaque année

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

2. Indicateurs qualitatifs

Cartographie des plans d'actions locaux

- Liste des écoles et universités partenaires
- Actions menées en faveur des jeunes non diplômés
- Actions menées en partenariat avec l' « European Alliance Apprenticeship »
- Journée d'accueil d'élèves/étudiants

Un exemplaire de chacun des guides prévus dans l'Accord (guide RH des bonnes pratiques, livret de formation, guide du tuteur, guide de l'alternant) sera communiqué aux membres de la commission de suivi.