

Accord relatif au contrat de génération dans le groupe SAFRAN

SOMMAIRE

Préambule

Titre 1 : Mise en œuvre et champ d'application de l'accord

Titre 2 : Diagnostic préalable

Titre 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Titre 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Titre 5 : Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et des salariés âgés

Titre 6 : Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

Titre 7 : Dispositions finales

Annexe I : Périmètre de l'accord

Annexe II : Indicateurs de suivi

Annexe III : Diagnostic préalable

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

D'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
M. *Jacques* AUBRY
M. *Claude* SALLES
M.
M.

- Pour la CFE-CGC
M. *Philippe* JOUBERT
M. *Daniel* VERDY
M. *Stéphane* GARYGA
M.

- Pour la CGT
M.
M.
M.
M.

- Pour la CGT-FO
M. *Daniel* BARBEROT
M. *Regis* FRIBOURG
M. *Patrick* MAEYRUE
M.

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'insertion professionnelle durable des jeunes, l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que la transmission des savoirs et des compétences sont des enjeux majeurs pour le groupe Safran, répondant à ses ambitions de performance et de croissance.

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération ayant notamment pour objectif de répondre à ces différents enjeux. La loi n°2013-185 du 1er mars 2013, portant création du contrat de génération, et ses décrets d'application assurent la transposition légale et réglementaire de ce dispositif.

Dans ce contexte, le présent accord de Groupe vise à définir les mesures concrètes permettant notamment de :

- concourir à la formation professionnelle des jeunes et accompagner leur intégration dans la vie active en favorisant le recrutement en contrat à durée indéterminée ;
- favoriser le recrutement de salariés âgés et leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement des relations intergénérationnelles et à la transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe.

Pour ce faire, le présent accord retranscrit les dispositions déjà présentes dans l'accord cadre européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes signé le 28 mars 2013, et, conformément à son article 9, en constitue le plan d'action pour les sociétés du Groupe en France.

Il s'inscrit également dans le prolongement des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des salariés seniors dans le groupe Safran.

En outre, pour atteindre ses objectifs d'innovation et afin de conserver et transmettre les compétences nécessaires pour accompagner son développement, le Groupe doit anticiper l'évolution des métiers et des compétences, le renouvellement de ses équipes et de son effectif. Les parties signataires ont ainsi souhaité inscrire cette négociation dans la continuité de celle déjà menée sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de celle en cours sur la Formation professionnelle.

Les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement, notamment par :

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

Seront associés aux mesures proposées des objectifs quantitatifs, qualitatifs et des indicateurs de suivi.

Titre 1 – Mise en œuvre et champ d’application de l’accord

Article 1.1 : Mise en œuvre

Le présent accord de Groupe est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 5121-10 et suivants du Code du travail et de leur décret d’application.

Il entre en vigueur, dans toutes ses dispositions, à l’issue des délais prévus par l’article L. 2232-12 du Code du travail, pour l’ensemble des sociétés visées à l’Article 1.2 du présent accord.

Il complète, sans les remettre en cause, les mesures spécifiques d’ores et déjà existantes dans plusieurs sociétés du Groupe sur ce sujet. Lorsque les accords interprofessionnels, de branche, d’entreprise et d’établissement ou les usages portent sur des dispositifs de même nature que ceux mis en place par le présent accord, les dispositions les plus favorables s’appliquent sans cumul possible.

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

Article 1.2 : Périmètre 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 I.

Article 1.3 : Evolution du périmètre des sociétés visées à l’article 1.2

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 1.2 du présent accord.

Article 1.3.1 : 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 1.2 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 du Groupe ainsi qu’à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE).

Article 1.3.2 : Conditions de sortie du champ d’application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l’article 1.2 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.

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

Titre 2 – Diagnostic préalable

Article 2.1 - Réalisation du diagnostic préalable

Le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable, conformément à la loi du 1^{er} mars 2013 et à ses décrets d'application.

Le diagnostic préalable a été présenté, par la Direction aux organisations syndicales, au cours des différentes réunions de négociation du présent accord et figure en annexe III.

Article 2.2 - Contenu du diagnostic préalable

Le diagnostic présenté, établi sur le périmètre du groupe Safran en France, vise à répondre aux points mentionnés par les textes en vigueur et comporte notamment les éléments suivants :

- effectifs du Groupe pour 2010 à 2012 ;
- nombre de stagiaires, d'alternants, et de Cifre dans le Groupe pour 2010 à 2012 ;
- pyramide des âges pour 2010 à 2012 ;
- caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, incluant une présentation par catégorie professionnelle, et l'évolution de leur place respective dans le Groupe pour 2010 à 2012 ;
- bilan des engagements pris antérieurement concernant l'accord relatif à l'emploi des salariés seniors pour 2010 à 2012 ;
- présentation de la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers du Groupe pour 2010 à 2012 ;
- prévisions de départ à la retraite pour 2013 ;
- perspectives de recrutement pour 2013 ;
- compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le Groupe dites « compétences clés » et « métiers prioritaires » ;
- conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- effectif travaillant en équipe.

Titre 3 – Engagements en faveur de l’insertion durable des jeunes dans l’emploi

Dans le cadre du déploiement de l’accord cadre européen en faveur de l’insertion des jeunes, signé le 28 mars 2013, les parties rappellent leur volonté de poursuivre des actions en faveur de l’insertion durable des jeunes au sein des sociétés du Groupe en France, notamment en ce qui concerne le recrutement, les modalités d’accueil et d’intégration, de formation et d’accompagnement.

Pour l’application du présent accord, il est convenu, entre les parties, qu’est considérée comme jeune toute personne de moins de 30 ans. Ces personnes représentent, au 31 décembre 2012, environ 13 % de l’effectif du Groupe en France

Article 3.1 : Objectifs chiffrés du Groupe pour le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

Safran entend déployer les moyens destinés à acquérir, conserver et transmettre les compétences nécessaires à l’accompagnement de son évolution et au renouvellement de son effectif. Le recrutement des jeunes est un des leviers qui permettra au Groupe de faire face à ses enjeux de développement.

En 2012, les salariés de moins de 30 ans ont représenté plus de la moitié des recrutements du Groupe en France.

Dans ce contexte, les parties conviennent de fixer comme objectif de recruter au moins 40 % de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée¹ parmi le nombre total des recrutements du Groupe en France, pendant la durée de l’accord et sur l’ensemble des niveaux de qualification.

Safran considère que le stage et l’alternance sont des outils de formation de qualité permettant aux jeunes de se professionnaliser et de mieux s’insérer dans la vie active. Ainsi, Safran entend améliorer le recrutement des jeunes accueillis et formés dans le Groupe sur l’ensemble des niveaux de qualification.

En cas de changement important du périmètre du Groupe tel que défini par l’article 2 de l’accord sur le comité de Groupe SAFRAN (« Il est entendu par modification significative du périmètre du Groupe toute évolution d’effectifs de plus de 10 % sur le périmètre France du Groupe »), les conséquences sur l’objectif de recrutement défini ci-dessus seront examinées dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l’article 7.1 du présent accord.

Ces objectifs sont mesurés annuellement à l’aide des indicateurs suivants:

- Pourcentage de salariés âgés de moins de 30 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutement en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe ;
- Pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutement en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe ;
- Pourcentage de personnes de moins de 30 ans recrutées à l’issue de leur formation/ recrutements de salariés de moins de 30 ans réalisés en CDD et CDI au 31 décembre ;

¹ Pour cet objectif, il est convenu que le recrutement s’entend de toute embauche en contrat à durée indéterminée. Par conséquent, sont notamment exclus du pourcentage considéré les contrats à durée déterminée, le recours à l’intérim et les contrats particuliers (alternance, stages, CIFRE et DRT).

Article 3.2 : Modalités d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans le Groupe

Une attention particulière doit être portée pour tout nouvel embauché au sein du Groupe, notamment les jeunes, au travers de la prise en compte des conditions matérielles d'accueil et du déploiement des parcours d'accueil.

Article 3.2.1 : Conditions matérielles de l'accueil

Safran souhaite accompagner la prise de fonction du nouvel embauché dans son environnement local. Les conditions matérielles d'accueil seront anticipées par la société d'accueil pour permettre au nouvel embauché de travailler dans les meilleures conditions dès son arrivée.

Article 3.2.2 : Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil sera déployé sur trois niveaux (établissement, société et Groupe) pour familiariser chaque nouvel embauché avec les métiers de son établissement, de sa société et du Groupe.

Le nouvel embauché bénéficiera notamment d'une information sur les activités et les produits du Groupe, les formations dispensées, les règles et le statut collectif applicables, ainsi que sur la présence et le rôle des représentants du personnel.

Dès son arrivée, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent, il sera, plus spécifiquement, présenté au jeune entrant, un salarié référent. Le salarié référent aura pour rôle de faciliter l'intégration du jeune dans la société : participer à son accueil, répondre à ses questions, l'aider à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes et les valeurs du Groupe. Le salarié référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, exercera sa mission sur son temps de travail. Le salarié référent pourra se distinguer du tuteur.

Article 3.3 : 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 référent. Ce dernier peut ainsi participer, lors de cet entretien, aux échanges relatifs à l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Article 3.4 : Formation Professionnelle

Considérant que la formation professionnelle est un levier majeur dans l'accompagnement du développement professionnel des salariés, en particulier des jeunes, les parties entendent renforcer et organiser au mieux les dispositifs de formation professionnelle existants.

Cette question est traitée dans le cadre de la négociation menée, au niveau du Groupe, sur la Formation Professionnelle.

Article 3.5 : Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et accueil des étudiants chercheurs

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.

Ainsi, les parties conviennent de poursuivre le développement de l'alternance, des stages et également de l'accueil des étudiants chercheurs.

Article 3.5.1 : Développement des dispositifs d'alternance

Safran entend poursuivre le développement d'une politique volontariste en faveur de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation en s'attachant à renforcer l'accueil et la formation des jeunes sur l'ensemble des niveaux de qualification.

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer comme objectif d'accueillir au minimum 4 % d'alternants par an dans le Groupe en France.

Par ailleurs, pour compléter la formation des jeunes et assurer la pérennité des métiers de Safran, le Groupe déploie des parcours partagés d'apprentissage. L'objectif est de permettre à l'apprenti de commencer sa formation au sein d'une société de Safran et de la poursuivre, si possible, dans une PME sous-traitante. Dans le cadre de cette convention, Safran reste l'employeur de l'apprenti et prend en charge le salaire de ce dernier tout au long de son contrat d'apprentissage.

Des travaux sont actuellement en cours au niveau du Groupe sur une harmonisation des niveaux de rémunération des alternants entre les sociétés. Les organisations syndicales seront tenues informées des avancées de ces travaux notamment dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 7.1 du présent accord.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage d'alternants accueillis dans le Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.

Article 3.5.2 : Accueil des stagiaires

Les stages permettent aux jeunes de confirmer leurs choix d'orientation professionnelle par la découverte concrète de l'entreprise et d'un métier. Safran s'engage à développer son offre de stage en France, dans le cadre du parcours scolaire ou d'une formation qualifiante ou certifiante.

Le niveau d'indemnisation des stagiaires, fixé au niveau du Groupe, est homogène dans toutes les sociétés.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de stagiaires accueillis dans le Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.

Article 3.5.3 : Accueil des jeunes étudiants chercheurs

L'innovation constitue un enjeu majeur pour le Groupe et un pôle d'investissement stratégique. Ainsi, les parties signataires entendent développer l'accueil d'étudiants chercheurs et concourir à leur formation.

Par conséquent, Safran veillera à augmenter le nombre de thèses proposées aux étudiants.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre d'étudiants chercheurs accueillis dans le Groupe en France détaillé par sexe.

Article 3.6 : Développement des relations avec les établissements du secondaire, les écoles et les universités

Les parties signataires estiment que le monde de l'éducation et le monde des entreprises doivent avancer de concert pour améliorer la formation des jeunes et favoriser leur insertion durable dans l'emploi.

Convaincues que les rencontres entre le jeune et l'entreprise doivent commencer dès le secondaire, où les parcours scolaires commencent à se différencier, les parties signataires entendent renforcer les actions du Groupe auprès des établissements scolaires afin de présenter aux jeunes les métiers de l'entreprise. 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 métiers industriels et scientifiques.

Les parties au présent accord souhaitent aussi que Safran poursuive la construction de liens privilégiés avec les centres de formation, les écoles et universités répondant à ses activités.

Cette démarche vise notamment à renforcer la représentation du Groupe auprès des élèves, étudiants et des établissements cibles de Safran, mais également à garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe.

Titre 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Considérant que l'emploi des salariés âgés répond à des enjeux sociaux et économiques majeurs, les parties entendent poursuivre et renforcer les actions déjà engagées par le Groupe et plus spécifiquement concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

En 2012, les salariés de 50 ans et plus ont représenté plus de 4 % des effectifs recrutés dans le Groupe en France.

Les salariés de 55 ans et plus représentent, au 31 décembre 2012, plus de 16 % de l'effectif du Groupe en France.

Article 4.1 : Objectifs chiffrés du Groupe pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 4.1.1 : Objectif chiffré du Groupe pour l'embauche des salariés âgés

Compte tenu de sa volonté de diversifier les compétences et les profils, le groupe Safran s'engage à poursuivre le recrutement des salariés âgés.

Les parties conviennent de fixer comme objectif de recruter au minimum 4 % de salariés de 50 ans et plus en contrat à durée indéterminée parmi le nombre total des recrutements du Groupe en France, pendant la durée de l'accord.

Afin d'améliorer le recueil de candidatures et de faciliter le recrutement des salariés âgés, le Groupe entend poursuivre sa participation à des événements ou dispositifs spécifiques dédiés au recrutement des salariés âgés tels que des forums de recrutement ou des sites Internet spécialisés.

En cas de changement important du périmètre du Groupe tel que défini par l'article 2 de l'accord sur le comité de Groupe SAFRAN (« Il est entendu par modification significative du périmètre du Groupe toute évolution d'effectifs de plus de 10 % sur le périmètre France du Groupe »), les conséquences sur l'objectif chiffré d'embauche des salariés âgés défini ci-dessus seront examinées dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 7.1 du présent accord.

L'objectif de recrutement est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage des salariés âgés de 50 et plus embauchés en CDI au sein du Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe.

Article 4.1.2 : Objectif chiffré du Groupe pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu des éléments du diagnostic préalable et des prévisions de départ en retraite, le Groupe s'engage à maintenir la proportion de salariés de 55 ans et plus au-delà de 15 % de l'effectif total du Groupe en France, pendant la durée de l'accord.

Les parties conviennent de porter une attention et un suivi particuliers aux salariés de 58 ans et plus.

En cas de changement important du périmètre du Groupe tel que défini par l'article 2 de l'accord sur le comité de Groupe SAFRAN (« Il est entendu par modification significative du périmètre du Groupe toute évolution d'effectifs de plus de 10 % sur le périmètre France du Groupe »), les conséquences sur l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi défini ci-dessus seront examinées dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 7.1 du présent accord.

L'objectif de maintien dans l'emploi est mesuré annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

- Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs du Groupe, par catégorie et par sexe, en France au 31 décembre de chaque année ;
- Pourcentage des salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs du Groupe, par catégorie et par sexe, en France au 31 décembre de chaque année.

Article 4.2 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité constituent un des principaux enjeux du maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les parties signataires entendent que le Groupe :

- veille à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants dans le Groupe ;
- mène des actions de prévention de la santé au travail via notamment l'adaptation du suivi médical des salariés de 50 ans et plus.

Les situations de pénibilité visées par le présent accord sont listées à l'article D. 4121-5 du Code du travail.

Article 4.2.1 : Outils d'analyse et d'aménagement des situations de travail

Article 4.2.1.1 : Aménagements du temps de travail

Les salariés de 55 ans et plus, ou, sans condition d'âge, les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans le Groupe, peuvent demander à leur responsable hiérarchique à bénéficier, via l'utilisation des jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Pour ces salariés, des aménagements d'horaires, visant notamment à réduire la durée des transports, pourront être mis en œuvre avec l'accord de la hiérarchie.

Dans la mesure du possible, le travail en équipes sera limité au maximum pour les salariés de 55 ans et plus.

Ainsi, les candidatures de salariés de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur en équipes sont étudiées prioritairement pour les postes à pourvoir en horaire normal.

Par ailleurs, la Direction s'engage à proposer des activités « passerelle » pour les salariés de 55 ans et plus, afin de faciliter la transition entre activité et retraite.

Ces aménagements individuels du temps de travail, prévus aux alinéas ci-dessus, seront définis en accord avec la hiérarchie et en lien avec la fonction RH et seront formalisés par avenant au contrat de travail.

Dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail et afin de contribuer à prévenir les situations de pénibilité, les parties souhaitent inciter les sociétés à renforcer les actions de prévention des risques professionnels. Ces actions peuvent notamment prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation adaptées.

Article 4.2.1.2 : L'observatoire EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail)

Les médecins du travail du Groupe SAFRAN assurent un suivi particulier de la population des salariés âgés dans le cadre de l'observatoire EVREST. Cet observatoire consiste à recueillir et analyser le ressenti des salariés à partir d'un questionnaire sur les conditions de travail et la santé rempli par le salarié lors de la visite médicale.

Le questionnaire individuel est rempli au cours de la visite médicale, il a un caractère confidentiel. L'analyse statistique de l'ensemble des questionnaires permet le recueil des informations sur l'évolution de l'état de santé des salariés, compte tenu des conditions de travail, et le déploiement d'actions correctives.

Le rapport annuel du médecin du travail dans les sociétés du Groupe consacrera un point particulier aux résultats de cet observatoire concernant la situation des salariés de 50 ans et plus, dans la société.

Article 4.2.1.3 : Déploiement du programme Ergonomie

Les parties signataires insistent sur l'importance du déploiement du programme Ergonomie à l'échelle du Groupe qui s'est matérialisée notamment par :

- le recrutement d'un chef de programme ergonomie Groupe en 2012 ;
- la création, le développement et l'animation d'un réseau de correspondants Ergonomie sur les sites en 2013 ;
- la création d'outils et le développement de formations en ergonomie.

Ce programme vise à mieux adapter le travail aux caractéristiques des salariés, en améliorant les conditions de travail et la performance des sites, via :

- des analyses et évaluations des situations de travail existantes et des actions de transformation de ces dernières, si nécessaire ;
- la conception de nouvelles situations de travail adaptées.

Ce dispositif déployé au sein du Groupe induit une évaluation de premier niveau, effectuée au poste de travail, dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels. L'intégration de l'ergonomie dans l'évaluation des risques professionnels s'effectue par l'analyse de trois facteurs de risques : postures, port de charge et répétitivité. Ainsi, ces trois facteurs sont directement intégrés dans le document unique d'évaluation des risques. Ce dernier étant présenté au CHSCT, une étude ergonomique spécifique et des mesures d'adaptation peuvent être, si besoin, mises en place.

Un suivi annuel du déploiement de ce dispositif sera effectué dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 7.1 du présent accord.

Article 4.2.2 : Actions de prévention de la santé au travail

Article 4.2.2.1 : Bilan de santé

Les salariés de 50 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de santé renouvelable ensuite tous les 5 ans.

Ce bilan est réalisé par le médecin du travail lorsqu'un service médical autonome équipé existe dans l'établissement de l'intéressé.

Dans le cas contraire, la Direction s'engage à libérer le temps nécessaire au salarié pour faire réaliser le bilan quinquennal par les services de la Sécurité Sociale dans la limite d'une demi-journée. A titre exceptionnel et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, cette limite pourra être portée à une journée.

Ce bilan comporte au minimum les examens suivants : électrocardiogramme, analyse d'urines, bilan biologique (sanguin), recherche de sang occulte dans les selles, test de vision, test auditif.

En cas d'anomalie constatée dans ce bilan de santé, le salarié a la possibilité de solliciter le médecin du travail de son établissement afin d'être conseillé sur les suites à donner.

Par ailleurs, un chapitre consacré à l'analyse des conditions de travail et à la santé au travail des salariés âgés de 50 ans et plus sera inséré dans le rapport annuel établi par le médecin du travail.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Pourcentage de bilans de santé réalisés pour les salariés âgés de 50 ans et plus/ bilans demandés par les salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 4.2.2.2 : Développement du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Ce nouveau mode de travail a fait l'objet d'une codification aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail.

Dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de pénibilité liées au temps de trajet, une possibilité de télétravail est ouverte aux salariés de 50 ans et plus, ou, sans condition d'âge, aux salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans le Groupe, selon les modalités suivantes :

- dans le cas où le trajet domicile travail (aller) représente au minimum une distance de 60 km ou une durée d'1h30mn pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans ;
- dans le cas où le trajet domicile travail (aller) représente au minimum une distance de 40 km ou une durée d'1 h pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 57 ans ;
- dans le cas où le trajet domicile travail (aller) représente au minimum une distance de 25 km ou une durée de 45 mn pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Dans tous les cas précités, le passage en télétravail est soumis à l'accord de la hiérarchie et il est limité à une journée par semaine.

Conformément aux dispositions de l'article 7.2 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le Groupe Safran signé le 6 avril 2012, un élargissement de la durée du dispositif est possible sur demande spécifique du salarié handicapé, après analyse du poste et sur validation des services de santé ainsi que de la Mission Handicap Groupe.

Les modalités de mises en œuvre du télétravail au sein du Groupe sont conformes à la législation.

Ainsi, le télétravail est nécessairement un dispositif volontaire et réversible : il est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié précisant les conditions de passage en télétravail, les droits et obligations des deux parties pendant cette période et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Il sera prévu une période d'adaptation.

Est considéré comme du temps de travail, dans le cadre du télétravail à domicile, le temps durant lequel le salarié peut être joint par son employeur tel que défini dans l'avenant au contrat.

Tout accident survenu au télétravailleur pendant le temps de travail tel que précisé dans l'avenant au contrat de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications, ...) selon des modalités définies au niveau de chaque société.

Les indicateurs suivant seront complétés chaque année :

- Nombre de salariés âgés de 50 ans à moins 55 ans ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif ;
- Nombre de salariés âgés de 55 ans à moins de 57 ans ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif ;
- Nombre de salariés âgés de 57 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif.

Article 4.3 : Autres actions en faveur des salariés âgés

Article 4.3.1 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La gestion de l'évolution professionnelle des salariés est au centre de la gestion des ressources humaines du Groupe. Cette question fait l'objet d'une attention particulière pour les salariés en seconde partie de carrière.

Ainsi, les parties considèrent comme action prioritaire, l'amélioration de la gestion des parcours professionnels dans la durée en veillant à ce qu'il n'y ait pas de discrimination liée à l'âge.

Pour atteindre cet objectif, les parties ont convenu d'utiliser les outils existants dans le Groupe en les harmonisant dans l'intérêt de la gestion de carrière des salariés âgés.

Article 4.3.1.1 : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)

L'ensemble des salariés du Groupe, dont les salariés âgés, bénéficie des dispositifs mis en place dans le cadre de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, prévus par les accords conclus au niveau des sociétés et/ou par l'accord conclu le 24 novembre 2011 au niveau du Groupe.

Article 4.3.1.2 : Outils de gestion de carrière

Les salariés du Groupe en France bénéficient de plusieurs rendez-vous tout au long de leur carrière, afin de leur permettre de gérer leur parcours professionnel. Ces entretiens sont notamment :

- l'entretien individuel, incluant l'entretien de deuxième partie de carrière ainsi que le recensement et la gestion des compétences clés ;
- le bilan d'étape.

Les parties souhaitent s'assurer que l'ensemble des salariés concernés y accède et notamment les salariés âgés.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien individuel, détaillé par catégorie et par sexe.
- Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan d'étape, détaillé par catégorie et par sexe.

Article 4.3.1.3 : Congé pour la réalisation d'un projet professionnel ou solidaire

Afin d'offrir aux salariés âgés la possibilité de réaliser un projet professionnel ou solidaire (de type humanitaire ou associatif) dans des conditions sécurisées, il est prévu un congé spécifique destiné aux salariés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté ou, sans condition d'âge, aux salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Ce congé d'une durée de 2 à 6 mois (par période de mois entier) permet au salarié qui le souhaite, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et avec l'accord de l'employeur, de réaliser un projet professionnel ou solidaire à l'extérieur du Groupe, en sécurisant son départ par un droit au retour. Le refus de l'employeur d'accorder ce congé devra être motivé auprès du salarié.

Ce congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire peut être pris une fois dans la carrière du salarié.

Le salarié dont la demande de congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire a été acceptée par l'employeur, bénéficie d'une aide financière à la réalisation de son projet équivalente à :

- 1 mois de salaire brut pour un congé d'une durée de 6 mois avec un montant plancher de 2500 € bruts ;
- 0,75 mois de salaire brut pour un congé d'une durée de 4 à 5 mois avec un montant plancher de 1875 € bruts ;
- 0,5 mois de salaire brut pour un congé d'une durée de 3 mois avec un montant plancher de 1250 € bruts.

Le salarié peut utiliser son Compte Epargne Temps pour financer tout ou partie du congé, dans les conditions prévues par les accords applicables dans les sociétés du Groupe.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail du salarié est suspendu, sa situation étant régie par les dispositions légales ou conventionnelles propres au congé sabbatique, notamment en ce qui concerne les avantages liés à l'ancienneté. Le salarié concerné continue à bénéficier de la prévoyance dans les conditions prévues par l'accord de Groupe du 10 février 2009.

A l'issue du congé, le salarié peut demander sa réintégration dans sa société d'origine. Celle-ci peut être réalisée sur le même poste ou sur un poste équivalent. Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de retour 2 mois avant le terme du congé. Il est entendu que la prise d'un congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire n'a aucun impact sur l'évolution de carrière du salarié concerné.

Si le salarié ne souhaite pas revenir dans sa société d'origine au terme de ce congé, il doit confirmer à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision de démissionner dans les 15 jours précédant la fin du congé.

A réception de ce courrier, il lui est alors versé une indemnité équivalente au montant de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention Collective de la Métallurgie qui lui est applicable et correspondant à l'ancienneté acquise au moment du départ. La majoration de l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'accord du 20 décembre 2012 n'est pas appliquée.

En l'état actuel de la réglementation, cette indemnité a la nature juridique d'un salaire et elle est donc soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Les indicateurs suivants seront complétés chaque année :

- Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté ayant demandé un congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire détaillé par catégorie et par sexe ;

- Pourcentage et nombre de demandes acceptées.

Article 4.3.2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est essentielle au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Ainsi, chaque salarié âgé doit pouvoir maintenir et adapter ses compétences aux évolutions des métiers et évoluer tout au long de sa carrière.

Dans ce cadre, l'objectif est de porter une attention particulière à l'accès des salariés âgés aux dispositifs de formation professionnelle. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires veilleront à la représentation équilibrée des salariés de 50 ans et plus dans le nombre total de salariés formés.

Les parties souhaitent qu'une attention particulière soit portée aux salariés âgés dans le cadre de la négociation en cours au niveau du Groupe sur la Formation Professionnelle.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formation comparé au pourcentage de salariés ayant bénéficié de formation dans l'année.

Article 4.3.3 : Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

L'objectif est de concilier la prolongation de l'activité professionnelle avec des aménagements de fin de carrière. En effet, l'adaptation sur la base du volontariat du temps ou du poste de travail est un moyen de faciliter l'allongement de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, les parties souhaitent poursuivre le déploiement de dispositifs permettant de mieux prendre en compte les aspirations et capacités personnelles des salariés.

Article 4.3.3.1 : Temps partiel aidé

Les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe peuvent effectuer à leur demande un temps partiel au moins égal à 80 % de leur horaire ou forfait de référence au cours des :

- 20 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en horaire normal ;
- 26 mois précédant le départ à la retraite pour les équipiers ayant exercé au moins 10 ans un travail en équipes de jour (matin, soir) ;
- 28 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant exercé au moins 10 ans un travail de nuit (y compris en équipe alternante).

Cette durée est majorée de 6 mois pour les salariés lourdement handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé pour lesquels le médecin du travail a, après examen de la situation médicale de l'intéressé, émis un avis favorable au bénéfice de cette mesure.

Les salariés demandant à effectuer ce temps partiel bénéficient des mesures suivantes qui sont cumulatives :

- paiement d'une majoration de salaire brute de 10 %, permettant de porter, pour un temps partiel de 80 %, la rémunération de l'intéressé à 90 % d'un salaire à temps plein ;
- prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser sur ledit salaire reconstitué ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.

Des cumuls de jours non travaillés seront possibles en fin de période permettant d'organiser une cessation anticipée d'activité du salarié. Ainsi, pour exemple :

- pour un salarié en horaire normal bénéficiant d'un temps partiel aidé d'une durée maximale de 20 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 4 mois avant la date du départ à la retraite, à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 16 mois ;
- pour un salarié ayant travaillé en équipes de jour pendant au moins 10 ans et bénéficiant d'un temps partiel aidé d'une durée maximale de 26 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 5,2 mois avant la date du départ à la retraite, à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 20,8 mois ;
- pour un salarié ayant travaillé de nuit pendant au moins 10 ans et bénéficiant d'un temps partiel aidé d'une durée maximale de 28 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 5,6 mois avant la date du départ à la retraite, à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 22,4 mois ;
- pour un salarié lourdement handicapé ou connaissant de très sérieux problèmes de santé, un départ anticipé sera possible jusqu'à 6 mois avant la date du départ à la retraite, à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 24 mois.

La période de cessation anticipée d'activité sera rémunérée à 90 % du salaire à temps plein.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel aidé.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés, parmi les salariés de 58 ans et plus, ayant bénéficié du temps partiel aidé Groupe, par catégorie, par société et par sexe.

Article 4.3.3.2 : Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse

La législation offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Dans ce cadre, un dispositif d'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse est mis en place à destination des salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais qui ne disposent pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite.

Sont concernés par ce dispositif les salariés volontaires qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse, bénéficient d'une aide de l'entreprise dans la limite de 1500 € par trimestre racheté, dans la limite de 8 trimestres.

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié de l'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse par rapport au nombre de salariés partis à la retraite, comportant le détail du nombre de trimestres rachetés.

Article 4.3.3.3 : Abondement du Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps permet notamment au salarié d'accumuler des droits à repos ou à congés.

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et remplissant les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 20 % du nombre de jours cumulé dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours.

Pour bénéficier de ce dispositif, les conditions suivantes devront être respectées :

- le salarié doit remplir les conditions nécessaires au départ à la retraite en termes d'âge et de trimestres ;
- la période de prise de l'ensemble des jours CET cumulés doit précéder immédiatement le départ à la retraite.

Ce dispositif est cumulable avec la mesure de majoration de l'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'accord de Groupe signé le 20 décembre 2012, et avec le temps partiel aidé.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés âgés ayant bénéficié de l'abondement du CET.

Article 4.3.3.4 : Préparation à la retraite

Les parties souhaitent accompagner les salariés âgés en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et la retraite.

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre le déploiement des sessions d'information visant à la préparation du départ à la retraite pour les salariés volontaires : chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule session d'information au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe.

De même, toute demande de formation de préparation à la retraite formulée par un salarié sera systématiquement acceptée dans la limite d'une formation par salarié.

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une aide à la préparation des dossiers de retraite.

Tous ces dispositifs impliquent que les salariés intéressés informent l'employeur sur la date de leur départ à la retraite.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une session d'information visant à la préparation du départ à la retraite.

Titre 5 : Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et des salariés âgés

Les parties souhaitent pérenniser les « compétences clés » au sein du Groupe et développer leur transmission en favorisant les échanges et coopérations entre les salariés. Une vigilance particulière sera également apportée aux métiers prioritaires.

Les parties entendent également encourager la coopération intergénérationnelle.

Les salariés âgés, notamment ceux proches du départ à la retraite, sont détenteurs de compétences et de savoirs faire propres aux métiers du Groupe. Par conséquent, les parties signataires souhaitent que, dans son application, le présent titre prenne en compte cette dimension.

Article 5.1 : Identification des « compétences clés » et des métiers prioritaires

Les « compétences clés » et les métiers prioritaires sont identifiés dans le diagnostic préalable figurant en annexe III du présent accord.

Article 5.2 : Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'engagement en faveur de l'insertion des jeunes et de l'emploi des salariés âgés implique l'existence d'un lien particulier entre jeunes et salariés âgés, avec une organisation adaptée leur permettant de progresser ensemble.

Ainsi, les parties conviennent de l'intérêt de développer la coopération intergénérationnelle entre les salariés du Groupe, notamment pendant le temps de travail, afin de créer des moments d'échanges privilégiés favorisant le dialogue au sein des équipes.

Article 5.3 : Valorisation du tutorat

Concernant la transmission des savoirs et des compétences, les parties souhaitent développer, de façon appropriée, le dispositif du tutorat existant actuellement dans certaines sociétés du Groupe et proposé à des salariés volontaires.

Pour rappel, le tutorat 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.

Ce dispositif permet au tuteur de transmettre son savoir faire et ses connaissances théoriques, techniques et pratiques à l'intéressé, afin qu'il dispose des connaissances nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Il permet également de valoriser les compétences du tuteur qui a été choisi pour transmettre, au nouvel arrivant, son savoir spécifique.

Les parties ont ainsi la volonté de promouvoir le rôle du tuteur.

A cet effet, le tuteur :

- dispose du temps nécessaire pour conduire sa mission, ce qui implique que l'exercice du tutorat ne pourra entraîner une augmentation du temps ou de la charge de travail ;
- bénéficie, si besoin, d'un aménagement du temps ou de la charge de travail, l'exercice de la fonction tutorale devant se faire dans le respect de son emploi du temps ;
- bénéficie d'une formation dédiée ;

- dispose d'un livret de bord reprenant les bonnes pratiques liées au tutorat et lui servant de guide dans l'exercice de sa mission.

Les activités de tutorat basées sur le volontariat doivent figurer dans les objectifs de l'intéressé et sont prises en compte dans le cadre de l'entretien individuel et de l'évolution de carrière du salarié.

Le Groupe souhaite également favoriser, pour les salariés âgés, la mise en place du travail à temps partagé entre une mission de tutorat et une mission professionnelle.

Le tutorat est également traité dans le cadre de la négociation menée, au niveau du Groupe, sur la Formation Professionnelle.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre de salariés ayant exercé des fonctions de tuteur par tranche d'âge.

Titre 6 - Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

Par le présent titre, les parties signataires réaffirment leur engagement pour le traitement équitable des candidatures, la lutte contre les discriminations et la promotion de la mixité des équipes.

Article 6.1 : Principe de non-discrimination

L'accord relatif à l'emploi des salariés seniors dans le groupe Safran exprimait la volonté du Groupe de recruter des salariés de 50 ans et plus. Dans le cadre de cet accord, les actions spécifiques engagées à destination de ces salariés ont permis d'augmenter leur nombre dans le volume total des embauches du Groupe en France. A cet effet, les parties signataires entendent que cet engagement soit poursuivi et rappellent leur volonté d'agir en faveur de l'égalité des chances et de l'absence de discrimination, notamment liée à l'âge, dans le traitement des candidatures. Le recrutement de chaque collaborateur s'effectue à partir des compétences et de l'expérience requise pour le poste à pourvoir.

Safran souhaite réaffirmer son engagement de non-discrimination à l'embauche en raison de l'âge et a notamment mis en place une charte de recrutement. Cette charte relative aux engagements de Safran sur le recrutement a pour ambition de garantir :

- la diversité des profils recrutés ;
- la transparence dans le processus de recrutement ;
- le professionnalisme des équipes de recrutement.

Le Groupe entretient également une communication recrutement « tous publics » et veille à ce qu'aucune référence à l'âge n'apparaisse dans la diffusion des offres d'emploi en interne comme en externe.

Dans ce cadre, une formation spécifique des recruteurs et une sensibilisation des managers du Groupe sur la non-discrimination à l'embauche seront poursuivies et renforcées.

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

- Pourcentage d'offres d'emplois diffusées n'indiquant pas de référence à l'âge ;
- Nombre d'actions de sensibilisation aux principes de non-discrimination et nombre de participants.

Article 6.2 : Actions en faveur de l'insertion sociale et professionnelle

Safran inscrit comme une priorité la mise en œuvre d'une politique de l'emploi active et solidaire en faveur de l'insertion sociale et professionnelle.

En conséquence, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance d'agir pour l'insertion professionnelle des publics peu ou non qualifiés et éloignés de l'emploi.

Le Groupe entend favoriser les actions à destination des actifs jeunes et âgés en difficulté. Ces actions visent notamment à faire connaître les métiers du Groupe.

Safran souhaite également poursuivre les actions visant à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes issus de milieux défavorisés. Le Groupe entend notamment continuer le parrainage d'étudiants issus de milieux modestes par des salariés du Groupe ainsi que les actions visant à leur faire découvrir les opportunités professionnelles offertes par Safran.

Article 6.3 : Promotion de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Compte tenu du faible nombre de femmes dans les filières de formation scientifiques et techniques, les parties signataires s'engagent à favoriser les actions de promotion des métiers du Groupe vis-à-vis des collégiennes, lycéennes et étudiantes.

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

Cet objectif est mesuré annuellement à l'aide de l'indicateur suivant :

- Pourcentage de femmes recrutées par société et détaillé par catégorie.

Article 6.4 : Insertion professionnelle des personnes handicapées

Les parties soulignent notamment l'importance de contribuer à la formation professionnelle des personnes handicapées. Les sociétés du Groupe veillent à mettre en œuvre les moyens permettant d'accueillir les jeunes et les salariés âgés en situation de handicap dans les meilleures conditions.

A cet égard, un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran a été signé en 2012. Cet accord vise à développer une politique active en termes d'embauche, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Titre 7 – Dispositions finales

Article 7.1 : Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir une fois par an dans le cadre d'une commission de suivi qui aura pour objet de :

- suivre le déploiement du présent accord via les indicateurs de suivi, tels que définis à l'annexe II;
- examiner les conditions d'application du présent accord ;
- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation ;
- proposer d'éventuelles évolutions.

Article 7.2 : Modification de la législation

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

Article 7.3 : Litiges

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

Article 7.4 : Durée de l'accord, entrée en vigueur et révision

Le présent Accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à l'issue des délais prévus par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du travail, le présent accord de groupe ne pourra se transformer en accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

Dans les six mois précédents cette date d'échéance, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent accord.

Le présent accord peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Article 7.5 : Formalités de dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera, à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Pour le groupe Safran :

Fait à Paris, le 17 septembre 2013



Jean-Luc BERARD

Directeur Central Groupe des Ressources Humaines



Francis BAENY

Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

▪ Pour la CFDT

M.

Max ALBRY

M.

Claude SALLES

M.

M.



▪ Pour la CFE-CGC

M.

Philippe JOUBERT

M.

Daniel VERDY

M.

Stéphane GARYGA

M.



▪ Pour la CGT

M.

M.

M.

M.

▪ Pour la CGT-FO

M.

Daniel BARBEROT

M.

Régis FRIBOURG

M.

Patrick MALEYRE

M.



Annexe I : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord de Groupe

Aircelle
Aircelle Europe Services
Cassis International Europe
CPS Technologies
Héraklès
Hispano-Suiza
Labinal
Messier-Bugatti-Dowty
Microturbo
Morpho
PyroAlliance
Reosc
Safran
Safran Aero Composite
Safran Consulting
Safran Engineering Services
Sagem Défense Sécurité
SLCA
SMA
Snecma
Sofrance
Star chip SAS
Structil
Technofan
Turbomeca

Annexe II : Indicateurs de suivi

Titre 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes	Article 3.1 : Objectifs chiffrés du Groupe pour le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée	Pourcentage de salariés âgés de moins de 30 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutement en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
		Pourcentage de personnes de moins de 30 ans recrutées à l'issue de leur formation/ recrutements de salariés de moins de 30 ans réalisés en CDD et CDI au 31 décembre de chaque année
		Pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans embauchés en CDI parmi le nombre total de recrutement en CDI au sein du Groupe en France, détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
	Article 3.5.1 : Développement des dispositifs d'alternance	Nombre et pourcentage d'alternants accueillis dans le Groupe en France détaillé par sexe au 31 décembre de chaque année
	Article 3.5.2 : Accueil des stagiaires	Nombre de stagiaires accueillis dans le Groupe en France détaillé par sexe au 31 décembre de chaque année
Article 3.5.3 : Accueil des jeunes étudiants chercheurs	Nombre d'étudiants chercheurs accueillis dans le Groupe en France détaillé par sexe au 31 décembre de chaque année	
Titre 4 - Engagements en faveur des salariés âgés	Article 4.1.1 : Objectif chiffré du Groupe pour l'embauche des salariés âgés	Pourcentage des salariés âgés de 50 et plus embauchés en CDI au sein du Groupe en France détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
	Article 4.1.2 : Objectif chiffré du Groupe pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés	Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs du Groupe, par catégorie et par sexe, en France au 31 décembre de chaque année
		Pourcentage des salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs du Groupe, par catégorie et par sexe, en France au 31 décembre de chaque année
	Article 4.2.1.3 : Déploiement du programme Ergonomie	Présentation annuelle du déploiement de ce dispositif
	Article 4.2.2.1 : Bilan de santé	Pourcentage de bilans de santé réalisés pour les salariés âgés de 50 ans et plus/ bilans demandés par les salariés âgés de 50 ans et plus au 31 décembre de chaque année
	Article 4.2.2.2 : Développement du télétravail	Nombre de salariés âgés de 50 à moins de 55 ans ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif au 31 décembre de chaque année
		Nombre de salariés âgés de 55 à moins de 57 ans ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif au 31 décembre de chaque année
		Nombre de salariés âgés de 57 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté bénéficiant de ce dispositif au 31 décembre de chaque année
	Article 4.3.1.2 : Outils de gestion de carrière	Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien individuel, détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
		Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan d'étape, détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
	Article 4.3.1.3 : Congé pour la réalisation d'un projet professionnel ou solidaire	Pourcentage et nombre de salariés de 50 ans et plus ou ayant plus de 30 ans d'ancienneté ayant demandé un congé pour réalisation d'un projet professionnel ou solidaire détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
		Pourcentage et nombre de demandes acceptées détaillé par catégorie et par sexe au 31 décembre de chaque année
	Article 4.3.2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Pourcentage de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié de formation comparé au pourcentage de salariés ayant bénéficié de formation dans l'année au 31 décembre de chaque année
	Article 4.3.3.1 : Temps partiel aidé	Nombre et pourcentage de salariés, parmi les salariés de 58 ans et plus, ayant bénéficié du Temps partiel aidé Groupe, par société et par sexe au 31 décembre de chaque année
	Article 4.3.3.2 : Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse	Nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse, comportant le détail du nombre de trimestres rachetés au 31 décembre de chaque année
Nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse par rapport au nombre de salariés partis à la retraite au 31 décembre de chaque année		
Article 4.3.3.3 : Abondement du Compte Epargne Temps (CET)	Nombre et pourcentage de salariés âgés ayant bénéficié de l'abondement du CET au 31 décembre de chaque année	
Article 4.3.3.4 : Préparation à la retraite	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une session d'information visant à la préparation du départ à la retraite au 31 décembre de chaque année	
Titre 5 - Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et des salariés âgés	Article 5.3 : Valorisation du tutorat	Nombre de salariés ayant exercé des fonctions de tuteur par tranche d'âge au 31 décembre de chaque année
Titre 6 - Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement	Article 6.1 : Principe de non discrimination	Pourcentage d'offres d'emplois diffusées n'indiquant pas de référence à l'âge au 31 décembre de chaque année
		Nombre d'actions de sensibilisation aux principes de non discrimination et nombre de participants au 31 décembre de chaque année
	Article 6.3 : Promotion de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Pourcentage de femmes recrutées par société et détaillé par Catégorie au 31 décembre de chaque année

RF DB TA CS HP PHT YP

4 DV

FA

Annexe III : Diagnostic préalable

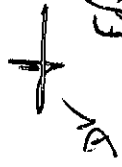
DIAGNOSTIC PRÉALABLE

1. Pyramide des âges, caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (présentation par catégorie professionnelle) et évolution de leur place respective dans le Groupe de 2010 à 2012
2. Présentation de la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers du Groupe
3. Prévisions de départ à la retraite pour 2013
4. Perspectives de recrutement pour 2013
5. Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le Groupe dites « compétences clés »
6. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées et suivies par le Groupe

/01/

Pyramide des âges, caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (présentation par Catégorie professionnelle) et évolution de leur place respective dans le Groupe de 2010 à 2012

DE 05 MA 08
A.E. P. H. C.
M



FD

PYRAMIDE DES ÂGES 2010

→ Présentation de la pyramide des âges 2010 - Périmètre France : avec ALD, hors ex SME, contrats particuliers (Cifre, DRT, alternants) détaillés par catégorie

→ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés dans la catégorie mentionnée

	Cadres			ETAM			Ouvriers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif: 34 512 - 2010									
Moins de 25 ans	0,76%	0,23%	0,99%	0,31%	0,08%	0,39%	0,37%	0,02%	0,39%
De 25 à 29 ans	3,89%	1,28%	5,17%	1,85%	0,54%	2,40%	1,78%	0,24%	2,02%
De 30 à 34 ans	5,18%	1,61%	6,79%	3,13%	0,99%	4,11%	2,03%	0,47%	2,50%
De 35 à 39 ans	4,55%	1,22%	5,78%	3,12%	1,09%	4,21%	2,03%	0,60%	2,63%
De 40 à 44 ans	3,32%	0,90%	4,22%	3,04%	1,16%	4,20%	2,09%	0,54%	2,63%
De 45 à 49 ans	4,38%	0,90%	5,28%	5,86%	1,94%	7,80%	3,18%	0,61%	3,79%
De 50 à 54 ans	4,01%	0,59%	4,60%	7,88%	2,10%	9,98%	4,02%	0,61%	4,63%
De 55 à 59 ans	2,69%	0,32%	3,00%	5,71%	1,45%	7,16%	3,14%	0,66%	3,80%
60 ans et plus	0,72%	0,05%	0,77%	0,35%	0,13%	0,48%	0,25%	0,02%	0,27%
Total	29,50%	7,10%	36,60%	31,24%	9,50%	40,74%	18,89%	3,78%	22,66%
Moyenne d'âge	41,0	37,8	40,4	45,8	45,2	45,7	44,3	44,0	44,3

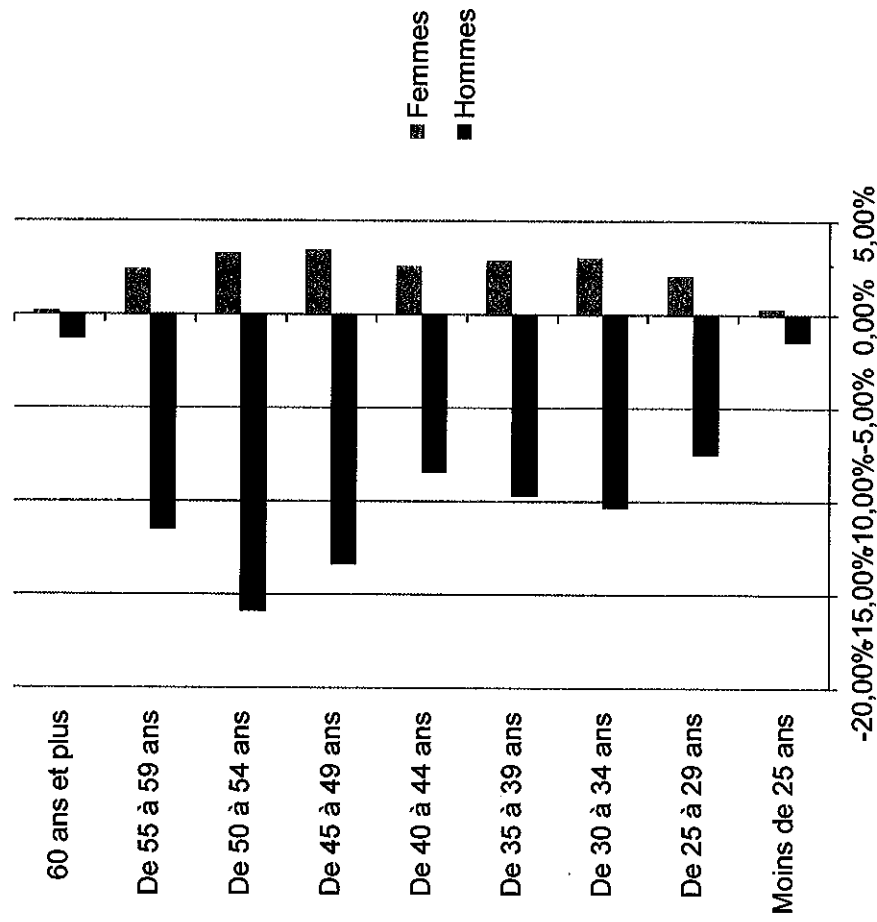
PYRAMIDE DES ÂGES 2010

→ Pyramide des âges 2010 toutes catégories confondues

→ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés

	2010		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	1,44%	0,34%	1,78%
De 25 à 29 ans	7,52%	2,07%	9,59%
De 30 à 34 ans	10,34%	3,06%	13,40%
De 35 à 39 ans	9,70%	2,92%	12,62%
De 40 à 44 ans	8,45%	2,60%	11,05%
De 45 à 49 ans	13,41%	3,46%	16,86%
De 50 à 54 ans	15,91%	3,30%	19,20%
De 55 à 59 ans	11,54%	2,43%	13,97%
60 ans et plus	1,32%	0,20%	1,52%
Total	79,63%	20,37%	100,00%
Moyenne d'âge	43,7	42,4	43,4

2010
Toutes Catégories



DE 08 7A - 500 Plus 1/11

↑

PYRAMIDE DES ÂGES 2011

- ⇒ Présentation de la pyramide des âges 2011 - Périmètre France : inscrits avec ALD, hors contrats particuliers détaillés par catégorie
- ⇒ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés dans la catégorie mentionnée

	Cadres			ETAM			Ouvriers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	Effectif: 36 444 - 2011								
Moins de 25 ans	0,96%	0,44%	1,40%	0,27%	0,07%	0,34%	0,39%	0,01%	0,41%
De 25 à 29 ans	3,98%	1,45%	5,44%	1,66%	0,51%	2,17%	1,66%	0,19%	1,85%
De 30 à 34 ans	5,18%	1,84%	7,03%	3,06%	1,05%	4,10%	2,15%	0,40%	2,55%
De 35 à 39 ans	4,81%	1,42%	6,23%	3,16%	1,16%	4,31%	1,94%	0,55%	2,49%
De 40 à 44 ans	3,19%	0,88%	4,07%	2,77%	1,22%	4,00%	1,86%	0,48%	2,35%
De 45 à 49 ans	4,19%	1,06%	5,24%	5,04%	1,90%	6,93%	2,77%	0,54%	3,31%
De 50 à 54 ans	4,03%	0,73%	4,76%	7,66%	2,46%	10,13%	3,72%	0,60%	4,33%
De 55 à 59 ans	2,80%	0,43%	3,22%	5,99%	1,78%	7,77%	2,90%	0,69%	3,59%
60 ans et plus	0,95%	0,09%	1,03%	0,46%	0,23%	0,69%	0,23%	0,05%	0,27%
Total	30,09%	8,34%	38,43%	30,07%	10,37%	40,44%	17,62%	3,51%	21,14%
Moyenne d'âge	41,0	37,8	40,3	46,1	45,9	46,1	44,0	44,9	44,2

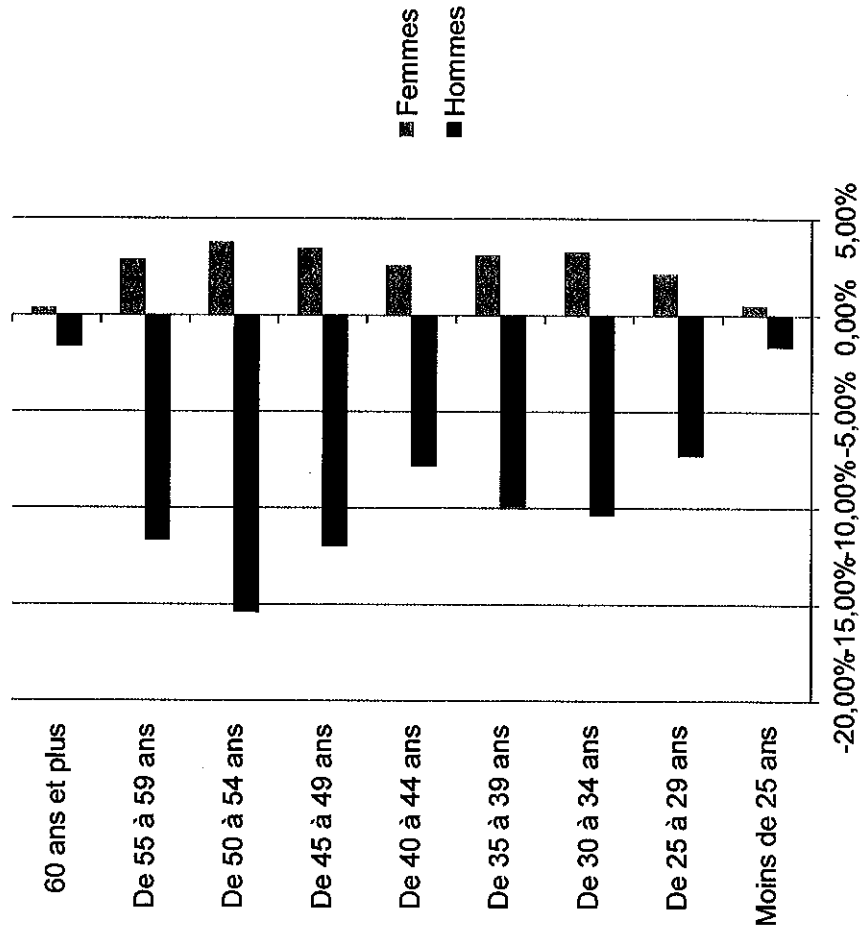
PYRAMIDE DES ÂGES 2011

→ Pyramide des âges 2011 toutes catégories confondues

→ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés

	2011		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	1,63%	0,52%	2,14%
De 25 à 29 ans	7,30%	2,15%	9,45%
De 30 à 34 ans	10,39%	3,29%	13,68%
De 35 à 39 ans	9,90%	3,14%	13,04%
De 40 à 44 ans	7,83%	2,59%	10,42%
De 45 à 49 ans	12,00%	3,49%	15,49%
De 50 à 54 ans	15,41%	3,80%	19,21%
De 55 à 59 ans	11,69%	2,89%	14,58%
60 ans et plus	1,63%	0,36%	1,99%
Total	77,78%	22,22%	100,00%
Moyenne d'âge	43,7	42,7	43,4

2011
Toutes Catégories



02 05 1A 05 AP Pur 44

Handwritten mark

PYRAMIDE DES AGES 2012 (AVEC ALD)

- ➔ Présentation de la pyramide des âges 2012 - Périmètre France : Avec ALD, hors contrats particuliers, hors AES et SLCA, détaillés par catégorie
- ➔ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés dans la catégorie mentionnée

Effectif 37 954 - 2012	Cadres			ETAM			Ouvriers		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	0,50%	1,35%	1,86%	0,08%	0,40%	0,48%	0,01%	0,56%	0,57%
De 25 à 29 ans	1,66%	5,03%	6,69%	0,44%	1,63%	2,07%	0,14%	1,64%	1,78%
De 30 à 34 ans	1,87%	5,36%	7,23%	0,91%	3,00%	3,91%	0,35%	2,22%	2,57%
De 35 à 39 ans	1,50%	5,22%	6,72%	1,08%	3,33%	4,41%	0,49%	2,07%	2,56%
De 40 à 44 ans	0,90%	3,50%	4,40%	1,05%	2,59%	3,65%	0,48%	1,80%	2,28%
De 45 à 49 ans	1,09%	4,14%	5,23%	1,55%	4,45%	6,00%	0,47%	2,51%	2,98%
De 50 à 54 ans	0,69%	4,08%	4,76%	2,09%	7,17%	9,25%	0,59%	3,50%	4,09%
De 55 à 59 ans	0,36%	2,94%	3,29%	1,44%	6,12%	7,56%	0,60%	2,99%	3,58%
Plus de 60 ans	0,10%	0,98%	1,08%	0,22%	0,52%	0,74%	0,04%	0,19%	0,24%
Total général	8,67%	32,59%	41,26%	8,87%	29,21%	38,08%	3,17%	17,48%	20,66%
Moyenne d'âge	37,21	40,27	39,63	45,59	46,03	45,93	45,11	43,61	43,84

Handwritten initials and marks at the top right of the page.

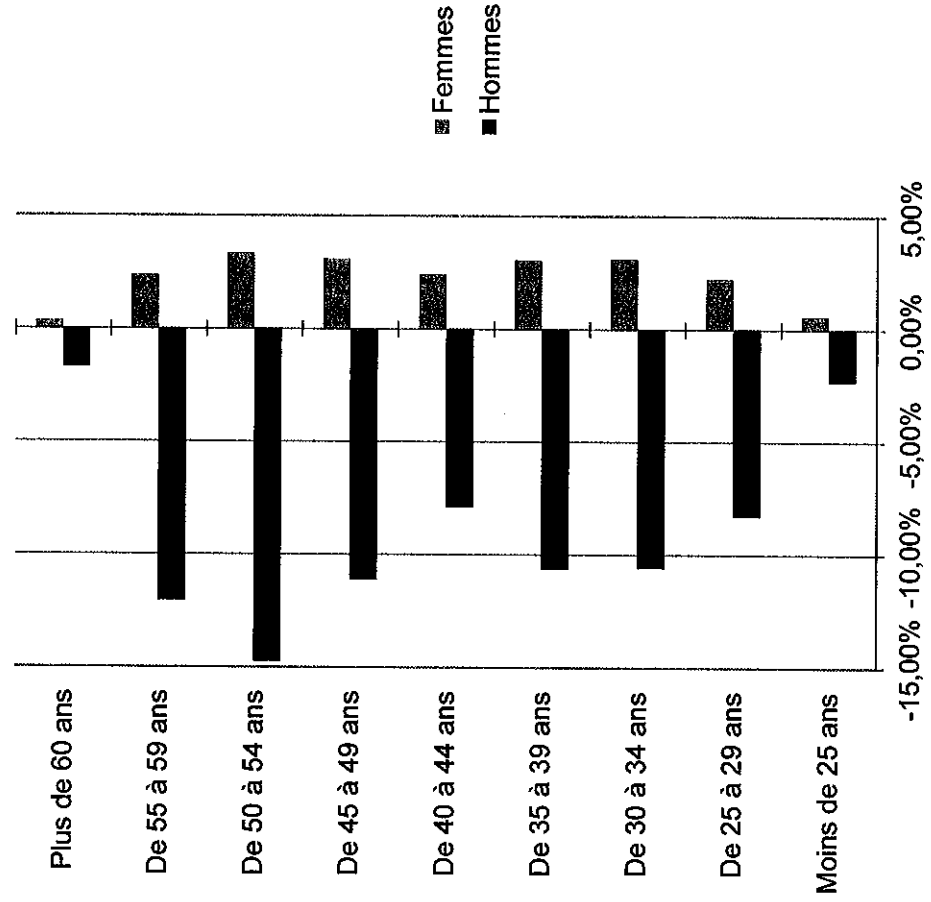
PYRAMIDE DES AGES 2012 (AVEC ALD)

→ Pyramide des âges 2012 toutes catégories confondues

→ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés

	Effectif 37 954 - 2012		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	0,60%	2,31%	2,91%
De 25 à 29 ans	2,24%	8,30%	10,54%
De 30 à 34 ans	3,13%	10,58%	13,71%
De 35 à 39 ans	3,07%	10,63%	13,70%
De 40 à 44 ans	2,43%	7,89%	10,32%
De 45 à 49 ans	3,12%	11,10%	14,21%
De 50 à 54 ans	3,37%	14,74%	18,11%
De 55 à 59 ans	2,39%	12,04%	14,43%
Plus de 60 ans	0,36%	1,70%	2,06%
Total général	20,72%	79,28%	100,00%
Moyenne d'âge	42,01	43,13	42,90

2012
Toutes catégories



DE 03 EIA CC UP PLC LM

Handwritten mark

PYRAMIDE DES ÂGES 2012 (HORS ALD)

- ⇒ Présentation de la pyramide des âges 2012 - Périmètre France : hors ALD, hors contrats particuliers, hors AES et SLCA, détaillés par catégorie
- ⇒ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés dans la catégorie mentionnée

	Cadres			ETAM			Ouvriers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	Effectif: 37 111 - 2012								
Moins de 25 ans	1,39%	0,51%	1,90%	0,40%	0,09%	0,49%	0,58%	0,01%	0,59%
De 25 à 29 ans	5,14%	1,68%	6,82%	1,66%	0,45%	2,11%	1,67%	0,14%	1,80%
De 30 à 34 ans	5,45%	1,87%	7,32%	3,05%	0,90%	3,94%	2,25%	0,33%	2,58%
De 35 à 39 ans	5,33%	1,48%	6,81%	3,38%	1,08%	4,46%	2,11%	0,49%	2,59%
De 40 à 44 ans	3,56%	0,91%	4,47%	2,64%	1,05%	3,69%	1,82%	0,48%	2,30%
De 45 à 49 ans	4,21%	1,10%	5,31%	4,51%	1,53%	6,04%	2,53%	0,47%	3,01%
De 50 à 54 ans	4,15%	0,70%	4,84%	7,22%	2,05%	9,27%	3,50%	0,57%	4,07%
De 55 à 59 ans	2,96%	0,36%	3,32%	5,85%	1,34%	7,19%	2,62%	0,53%	3,15%
60 ans et plus	0,99%	0,10%	1,09%	0,47%	0,20%	0,66%	0,12%	0,03%	0,15%
Total	33,17%	8,73%	41,89%	29,18%	8,69%	37,86%	17,19%	3,05%	20,24%
Moyenne d'âge	40,2	37,2	39,6	45,8	45,4	45,7	43,2	44,8	43,4

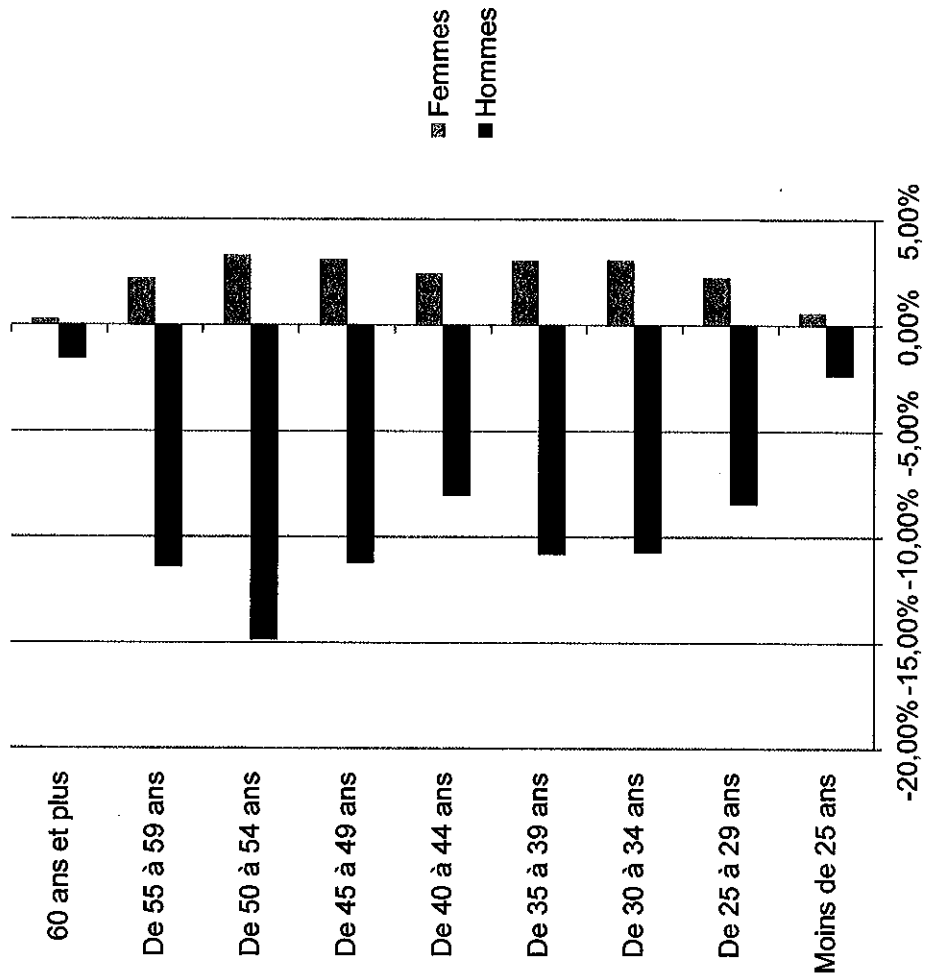
PYRAMIDE DES ÂGES 2012 (HORS ALD)

→ Pyramide des âges 2012 toutes catégories confondues

→ La moyenne d'âge indiquée correspond à l'âge moyen des salariés

	Total		
	Hommes	Femmes	Total
Effectif: 37 111 - 2012			
Moins de 25 ans	2,37%	0,61%	2,98%
De 25 à 29 ans	8,46%	2,27%	10,74%
De 30 à 34 ans	10,75%	3,10%	13,85%
De 35 à 39 ans	10,82%	3,05%	13,87%
De 40 à 44 ans	8,02%	2,44%	10,46%
De 45 à 49 ans	11,25%	3,11%	14,36%
De 50 à 54 ans	14,87%	3,32%	18,19%
De 55 à 59 ans	11,43%	2,23%	13,66%
60 ans et plus	1,58%	0,32%	1,90%
Total	79,54%	20,46%	100,00%
Moyenne d'âge	42,9	41,8	42,7

2012
Toutes Catégories



DE 00 4A 00 HP 015 41

f - SW

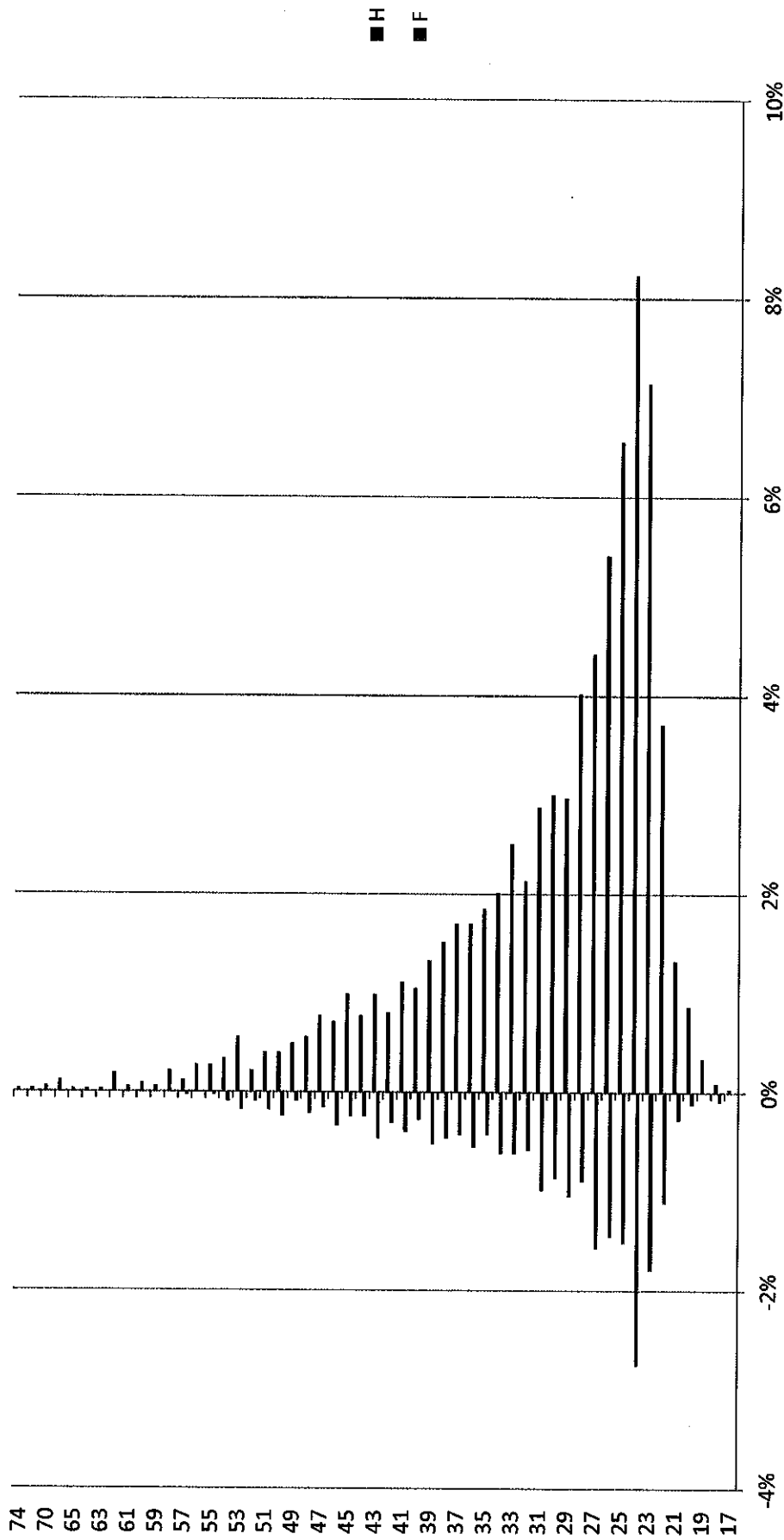
TABLEAU RECAPITULATIF DES ALTERNANTS, STAGIAIRES, CIFRE ET DRT ACCUEILLIS DANS LE GROUPE EN FRANCE DE 2010 À 2012

	2010	2011	2012
Alternants	1350	1956	3182
Stagiaires	2100	1834	2951
Cifre et DRT	129	125	147

PYRAMIDE DES EMBAUCHES 2012 (PERIMETRE FRANCE COMPLET - BASE DE 323 RECRUTES)

⇒ 13,7% des salariés ont moins de 30 ans en 2012

⇒ 57,8% des recrutés ont moins de 30 ans



DF DS HA CS HR 847

BILAN DE L'ACCORD SENIORS

- ⇒ **Un accord de Groupe sur l'emploi des salariés seniors a été signé en février 2010 pour une durée déterminée au 30 septembre 2013 (prolongé par un avenant en décembre 2012).**
- ⇒ **Synthèse des principaux indicateurs concernant le maintien dans l'emploi des salariés seniors, leur recrutement et leurs conditions de travail :**
 - Proportion de salariés de 55 ans et plus :
 - En 2012, 16,5% de l'effectif avec ALD, 15,6% de l'effectif hors ALD
 - 16,6% en 2011, 15,5% en 2010 et 14,6% en 2009
 - Proportion de salariés de 50 ans et plus :
 - En 2012, 34,6 % de l'effectif avec ALD, 33,7% de l'effectif hors ALD
 - 35,8% en 2011, 34,7% en 2010 et 32,3% en 2009
 - Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus : 4,8% (156 salariés) du recrutement total des salariés dans le Groupe en 2012 contre 5,7%(132 salariés) sur l'année 2011 et 3,3 % sur l'année 2010 (45 salariés)
 - Actions spécifiques de recrutement menées par le Groupe : participation pendant trois années consécutives au forum Emploi Seniors organisé par Pole Emploi et le Medef Ile de France à la Villette le 12 mars 2011, le 14 mars 2012 et le 26 février 2013
 - Dispositif de télétravail : 37 mis en place en 2012 contre 28 à fin 2011 et 13 à fin 2010
 - Temps partiel aidé : 522 salariés en temps partiel aidé seniors en 2012 contre 395 en 2011 et 281 salariés en temps partiel aidé seniors au 31/12/2010

/02/

Présentation de la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers du Groupe



RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS DU GROUPE 2012

Support

Achats
Secrétariat
Communication
Finance & Gestion
Juridique
Ressources humaines
Qualité & Amélioration continue
Moyens généraux
Santé, sécurité & environnement
Systèmes d'informations

Recherche, conception et développement

Architecture système
Chimie
Electronique et automatisme
Essais développement
Génie électrique
Logiciel
Matériaux et procédés
Mécanique des fluides
Mécanique du solide
Optique, optronique
Sûreté de fonctionnement, algorithmes et statistiques

Production

Fabrication
Montage / Démontage
Diagnostic / Réparations
Méthodes
Supply Chain
Maintenance des équipements industriels
Essais production

Programmes/ Relations Clients

Commercial / marketing
Programme
Après-vente & service client

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES GRILLE DES MÉTIERS 2012 (1/2)

PÉRIMÈTRE FRANCE COMPLET

SAFRAN		
	Femmes	Hommes
Achats	0,86%	1,78%
Secrétariat	1,82%	0,07%
Communication	0,23%	0,20%
Finance & Gestion	1,58%	1,57%
Juridique	0,19%	0,16%
Ressources Humaines	1,27%	0,63%
Qualité & Amélioration Continue	1,44%	5,18%
Moyens Généraux	0,26%	1,21%
Santé, Sécurité et Environnement	0,36%	0,51%
Système d'Informations	0,58%	2,06%
Total	8,59%	13,37%

SAFRAN		
	Femmes	Hommes
Architecture Système	0,71%	4,15%
Chimie	0,03%	0,05%
Electronique et Automatismes	0,16%	1,56%
Essais Développement	0,22%	2,34%
Génie Electrique	0,10%	1,10%
Logiciel	0,34%	2,43%
Matériaux et Procédés	0,58%	1,69%
Mécanique des Fluides	0,26%	1,31%
Mécanique du Solide	0,79%	6,53%
Optique, Optronique	0,08%	0,37%
Sûreté de Fonctionnement, Algorithmes et Statistiques	0,10%	0,31%
Total	3,35%	21,84%



DI

00 08 74 1/8 11/2 94

FA

RÉPARTITION HOMMES/HOMMES GRILLE DES MÉTIERS 2012 (1/2)

PÉRIMÈTRE FRANCE COMPLET

PRODUCTION		
	Femmes	Hommes
Fabrication	1,74%	15,73%
Montage / Démontage	1,25%	5,87%
Diagnostic / Réparations	0,18%	1,42%
Méthodes	0,55%	4,95%
Supply Chain	2,54%	5,30%
Maintenance des Equipements Industriels	0,05%	1,70%
Essais Production	0,19%	1,87%
Total	6,48%	36,84%

Programmes / Relations Clients		
	Femmes	Hommes
Commercial / Marketing	0,86%	3,26%
Programme	0,60%	1,41%
Après-Vente & Service Client	0,43%	2,33%
Total	1,90%	7,00%

Hors référentiel		
	Femmes	Hommes
Total	0,56%	2,74%



/03/

Prévisions de départ à la retraite pour 2013



DC 08 MA CS HP - N... CA

PRÉVISIONS DE DÉPART À LA RETRAITE 2013 (AVEC ALD)

Hypothèses de départ :

- ⇒ Âge de départ à la retraite, pour les Cadres strictement supérieur à 62 ans, et les Non Cadres, strictement supérieur à 61 ans
- ⇒ Âge de départ pour carrière longue, pour les Cadres et les Non Cadres, strictement supérieur à 59 ans
- ⇒ Périmètre France : Avec ALD, hors AES et SLCA

Effectif 2012 (France)	Carrières longues			Retraites Cadres	Retraites ETAM	Retraites Ouvriers
	Cadres	ETAM	Ouvriers			
37 954	25	156	77	144	78	32
Total	258			144	78	32
Total général	512					
% de l'effectif 2012	1,35%					

PRÉVISIONS DE DÉPART À LA RETRAITE 2013 (HORS ALD)

Hypothèses de départ :

- ⇒ Âge de départ à la retraite, pour les Cadres strictement supérieur à 62 ans, et les Non Cadres, strictement supérieur à 61 ans
- ⇒ Âge de départ pour carrière longue, pour les Cadres et les Non Cadres, strictement supérieur à 59 ans
- ⇒ Périmètre France : Hors ALD, AES et SLCA

Effectif 2012 (France)	Carrières longues			Retraites Cadres	Retraites ETAM	Retraites Ouvriers
	Cadres	ETAM	Ouvriers			
37 111	24	134	56	141	72	22
Total	214			141	72	22
Total général	449					
% de l'effectif 2012	1,21%					

/04/

Perspectives de recrutement pour 2013



Handwritten initials: DV

Handwritten text: DE DB MA CS AF 145 44

Handwritten text: FA

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT 2013

- ➔ **Pour 2013, le Groupe prévoit de recruter environ 7 000 personnes dont près de la moitié en France.**
- ➔ **En France, les profils Jeunes Diplômés (moins d'un an d'expérience) représentent en moyenne 35% des recrutements prévisionnels du groupe.**



/05/

Compétences dont la préservation est considérée comme
essentielle pour le Groupe dites « compétences clés »



du

DE DS 7A CS MR RIT YZ

FA

COMPETENCES CLÉS DU GROUPE

- ⇒ Le diagnostic doit mentionner les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés ».
- ⇒ Pour Safran, est considérée comme « compétence clé » la compétence : dont la perte ou la non disponibilité représente un risque pour l'atteinte des objectifs opérationnels de la société et, qui est peu disponible sur le marché de l'emploi.
- C'est :
- ▣ Un savoir interne basé sur un ensemble de connaissances de base et l'expérience ;
 - ▣ Généralement lié au produit (développement, conception, indus, fabrication, client), elle est difficile à recruter tant pour le Groupe que pour ses sous-traitants.
- ⇒ Cette compétence clé est liée à un contexte temporel, et n'est pas systématiquement associée à un métier (peut être transverse)
- ⇒ Liste de compétences identifiées :
- ▣ Usinage ;
 - ▣ Ajustage ;
 - ▣ Contrôle Non Destructif (CND) ;
 - ▣ Pilotage des projets et des programmes ;
 - ▣ Développement des fournisseurs ;
 - ▣ Industrialisation des produits.

METIERS PRIORITAIRE DU GROUPE (À 3 - 5 ANS)

- ➔ **Rappel des métiers sur lesquels des actions prioritaires vont être menées à 3 - 5 ans (accord GPEC Groupe).**
- ➔ **Liste de métiers prioritaires identifiés :**
 - ▣ **Architecture système ;**
 - ▣ **Logiciel ;**
 - ▣ **Electronique ;**
 - ▣ **Méthodes ;**
 - ▣ **Logistique (métiers de la supply chain) ;**
 - ▣ **Commercial ;**
 - ▣ **Programme.**

1061

Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées et suivies par le Groupe



DU
#

EA

CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ 1/2

➔ ACTIONS SAFRAN :

- ▣ Le système de management de la SSE et son référentiel SSE.
- ▣ L'engagement d'amélioration continue audité sur les conditions de travail, l'aménagement et l'adaptation des postes de travail.
 - ▣ Chacun des facteurs de pénibilité : Bruit, Postures, Vibrations, Travail répétitif, Exposition chimiques font l'objet ou sont inclus dans les 27 standards de la démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
- ▣ Les traitements des thématiques listées ci-dessous ont déjà fait l'objet d'accord au sein du Groupe et de la branche de la métallurgie :
 - ▣ Le développement des compétences et des qualifications (accord GPEC) ;
 - ▣ L'aménagement des fins de carrière (accord Seniors) ;
 - ▣ La prévention du stress au travail ;
 - ▣ Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité :
 - LABINAL : Accord relatif à la prévention de la pénibilité signé le 5 juillet 2012
 - SNECMA : Accord relatif à la cessation d'activité pour les salariés ayant effectué certains travaux pénibles au cours de leur carrière signé le 19 décembre 2011
 - HISPANO-SUIZA : Accord relatif aux travaux pénibles signé le 27 février 2013
 - MESSIER-BUGATTI-DOWTY : L'ensemble des sites de production est couvert par un accord local
 - HERAKLES : La pénibilité devrait être abordée dans le cadre d'une négociation au cours de l'année 2013

- ▣ **Un programme Ergonomie a été lancé à l'échelle du Groupe avec le recrutement d'un ergonome dédié (JF. Thibault) :**
 - ▣ Il vise à mieux adapter le travail aux caractéristiques des salariés en améliorant les conditions de travail et la performance des sites via :
 - Des analyses et évaluations des situations de travail existantes et des actions de transformations si nécessaire de ces-dernières ;
 - La conception de nouvelles situations de travail adaptées (évaluation des risques postures, ports de charge et répétitivité).
 - ▣ L'ergonomie fait l'objet d'un standard dans le référentiel SSE Safran.
- ▣ **EVREST :**
 - ▣ Cet observatoire est actuellement déployé sur 34 sites couvrant 80 % des effectifs en France. Cet outil permet de capitaliser dans le temps un ensemble de données sur la santé des salariés au travail et d'orienter les axes d'améliorations.

EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE (HORS ALD)

Effectif Inscrit hors ALD au 31 décembre 2012	2 x 8	3 x 8	5 x 8	4 x 9	Horaires particuliers	Total
Aircelle	356	116			7	479
Herakles	193	48	74			315
Hispano-Suiza	102				15	117
Labinal	84	286				370
Messier-Bugatti-Dowty	412	52	76	210		750
Microturbo	49					49
Sagem Défense Sécurité	500	11			46	557
Safran Engineering Services	24					24
SLCA	30	5			25	60
Snecma	2155	705	25		74	2959
Strucatil	16	9				25
Turbomeca	761	216			15	992
Total	4682	1448	175	210	182	6697

02 08 174 00 41 P. 01/05 14