

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

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 suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Marc AUBRY
M. Claude SALLES.
M.
M.
- pour la CFE-CGC : M. VERDY Daniel
M. SCHUSTER Antoine
M.
M.
- pour la CFTC : M. Pascal KOLLER
M.
M.
M.
- pour la CGT : M.
M.
M.
M.
- pour la CGT-FO : M. Daniel BARBEROT
M. FIBOURG Régis
M.
M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

FA
RF
2/32
N DB

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
TITRE I – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD	6
Article 1.1 - Champ d’application de l’accord	6
Article 1.2 - Evolution du périmètre des sociétés visées à l’article 1.1.....	6
TITRE II – MODALITES D’INFORMATION SUR LA STRATEGIE, LES PERSPECTIVES DU GROUPE A MOYEN ET LONG TERMES ET SUR SA POLITIQUE DANS LE DOMAINE DE L’EMPLOI ET DES COMPETENCES	7
TITRE III – ANTICIPER LES EVOLUTIONS AU TRAVERS D’UN REFERENTIEL METIERS GROUPE.....	8
Article 3.1 - Le référentiel métiers Groupe.....	8
Article 3.2 - Mise en place d’ un comité GPEC et analyse des évolutions de l’emploi.....	9
TITRE IV – MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS.....	10
Article 4.1 - Renforcer la connaissance du salarié sur les métiers et les évolutions possibles au sein de son établissement, de sa société ou du Groupe	10
Article 4.2 - Permettre au salarié de faire le point sur sa carrière et de faire connaître ses souhaits d’évolution.....	10
Article 4.3 - Préparer le salarié aux évolutions des métiers en assurant le développement de ses compétences par des formations adaptées.....	11
Article 4.4 - Accompagner le salarié dans ses souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique au sein de sa société ou du Groupe.....	13
Article 4.5 - Apporter des garanties supplémentaires au salarié concerné par un projet de redéploiement décidé par l’employeur.....	15
Article 4.6 - Apporter des garanties supplémentaires au salarié concerné par un changement professionnel en cas de baisse d’activité ou de fin d’un projet	18
Article 4.7 - Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe.....	18
Article 4.8 - Préserver les emplois en période de baisse d’activité	19
TITRE V - PREPARER L’AVENIR DANS LE CADRE D’UN ENGAGEMENT DU GROUPE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE.....	20
Article 5.1 - Emploi des salariés Seniors	20
Article 5.2 - Emploi des personnes handicapées	20
Article 5.3 - Insertion des jeunes dans l’emploi.....	20
Article 5.4 - Anticipation des besoins en compétence et relations avec les écoles et universités (formation initiale et continue).....	21
Article 5.5 - Gestion du retour du salarié en congé longue durée.....	21
Article 5.6 - Emploi des femmes	21
TITRE VI – COMMISSION DE SUIVI.....	22
TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES.....	23
Article 7.1 - Modification de la législation	23
Article 7.2 - Litiges	23
Article 7.3 - Prise d’effet et durée de l’accord	23
Article 7.4 - Révision et dénonciation	23
Article 7.5 - Publicité et dépôt de l’accord	23
ANNEXE 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d’application de l’accord de Groupe	25
ANNEXE 2 : Le référentiel métiers Groupe.....	26
ANNEXE 3 : Exemple de tableau de bord	27
ANNEXE 4 : Mesures matérielles d’accompagnement à la mobilité en France	31

PREAMBULE

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

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

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

Le présent accord s'articule autour des objectifs suivants :

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

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

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

Les parties conviennent que cet accord vient en complément des accords déjà conclus ou à venir au sein des sociétés. Il n'a pas vocation à se substituer à ceux-ci. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-15 du Code du travail¹. Dans ce sens, des négociations GPEC devront être ouvertes, courant 2012, dans toutes les sociétés du Groupe employant 300 salariés et plus et non couvertes par un accord GPEC.

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

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

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

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

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

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

Enfin, les parties signataires entendent que la politique GPEC puisse être étendue à la dimension européenne du Groupe, au plus tard à la date de renégociation du présent accord.

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

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

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

Article 1.1 - Champ d'application de l'accord

Le présent Accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'Article L. 233-16 du Code de Commerce.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que le Comité de Groupe sera en outre informé, une fois par an, sur les **axes stratégiques retenus à moyen et long termes** (3 à 5 ans).

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

Un coordinateur syndical par organisation syndicale représentative sera invité à participer à la réunion du Comité de Groupe lors de la présentation des axes stratégiques.

TITRE III – ANTICIPER LES EVOLUTIONS AU TRAVERS D'UN REFERENTIEL METIERS GROUPE

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

- Analyser, à partir d'un référentiel métiers Groupe et de données consolidées sur l'emploi au sein des sociétés, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins en termes de métiers et de compétences au niveau du Groupe.
- Identifier au niveau du Groupe, les métiers en croissance, en décroissance, ou en mutation et les plans d'action associés, en communiquant sur l'origine de ces évolutions.

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

Article 3.1 - Le référentiel métiers Groupe

Pour ce faire, les parties conviennent de s'appuyer sur un **référentiel Métiers Groupe** (voir en annexe 2) qui répartit les métiers du Groupe en quatre grands domaines :

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

Ce référentiel métiers, qui évoluera dans le temps, permet de consolider à un niveau Groupe des données métiers partagées par l'ensemble des sociétés du Groupe.

Le référentiel métiers Groupe sera disponible dans l'Intranet Groupe ouvert en France et à l'international.

Ce référentiel métiers Groupe est décliné dans l'ensemble des filiales du Groupe. Dans la mesure où le référentiel métier Groupe n'a vocation qu'à répartir les métiers par domaine, il appartient à chaque société ou établissement de détailler ce référentiel en fonction de ses besoins et de ses spécificités.

Ce référentiel des métiers Groupe permettra d'identifier les métiers en croissance, en décroissance, ou en mutation et les compétences-clés².

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

Les mesures ainsi mises en œuvre auront pour but de :

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

² Les compétences clés sont les compétences nouvelles ou à renforcer fortement pour le métier considéré compte tenu de son évolution dans les 3/5 années à venir.

Il est rappelé, par ailleurs, que la gestion des âges est prise en compte dans le cadre de la démarche GPEC mise en place au sein du Groupe, et a donné lieu à la signature d'un accord spécifique de Groupe relatif à l'emploi des salariés seniors en février 2010.

Article 3.2 - Mise en place d'un comité GPEC et analyse des évolutions de l'emploi

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre en place un comité GPEC Groupe constitué de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord. Ce comité GPEC se réunira au moins deux fois par an.

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

- les évolutions du référentiel métiers
- les informations issues du référentiel métiers Groupe :
 - o la répartition des effectifs en France par domaine (en nombre et en pourcentage),
 - o la répartition des effectifs en France par métier,
 - o les grandes tendances d'évolution des métiers à 3/5 ans en France tant sur le plan quantitatif que qualitatif, et
 - o la répartition des effectifs de 55 ans et plus (2011) puis 60 ans et plus (à partir de 2012) en France par métier (voir détail du tableau de bord en annexe 3).
- Les informations relatives au plan d'actions :
 - o un bilan de l'année écoulé et l'état d'avancement des actions en cours de déploiement,
 - o le plan d'actions de l'année défini à partir des orientations stratégiques et de l'analyse des données de l'année N-1, et les éventuelles actions supplémentaires à mettre en place.
- Pour les projets de réorganisation ayant un impact sur le référentiel Métiers Groupe, les informations suivantes :
 - o création ou suppression de métiers,
 - o évolutions majeures de compétences.

Il sera également présenté une fois par an, au comité GPEC, un suivi des mobilités externes réalisées dans le cadre des dispositions de l'article 4.6 du présent accord.

Une synthèse des travaux du Comité GPEC sera remise, pour information, aux membres du Comité de Groupe.

Le temps passé en réunion sera considéré comme temps de travail et rémunéré. Les frais de déplacement seront pris en charge selon les règles en vigueur dans la société de rattachement. Les membres du comité GPEC bénéficieront :

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

Les représentants des organisations syndicales membres du comité GPEC pourront également tenir une réunion préparatoire la veille ou le jour du comité GPEC.

TITRE IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS

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

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

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

Ces mesures ont pour objectif de :

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

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

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

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

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

Les parties signataires du présent Accord sont convaincues :

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

Pour ce faire, différents entretiens individuels et bilans sont proposés au salarié :

- **Le bilan d'étape professionnel** a pour objet, à partir d'un diagnostic partagé entre le salarié et un membre de la fonction RH, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et de déterminer ses objectifs de formation.

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

Ce dispositif légal est complété au niveau du Groupe Safran par la mise en place de trois rendez-vous de carrière proposés au salarié à 30, 40 et 50 ans. Ces rendez-vous sont menés par un « Conseiller Développement Safran » (CDS) accompagnant le salarié dans sa réflexion sur son avenir professionnel.

- **L'entretien individuel annuel**, conduit dans les différentes sociétés du Groupe, a pour objectif de permettre au salarié de faire un point, chaque année, avec son responsable hiérarchique sur son activité professionnelle, son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution, l'atteinte de ses objectifs et la définition de ceux-ci pour l'année à venir. Il permet, par ailleurs, de faire le point sur ses compétences et ses besoins de formation à court et moyen terme en fonction du poste qu'il occupe, de ses souhaits d'évolution et des besoins en compétences de l'entreprise.
- **L'entretien de deuxième partie de carrière** est proposé à tous les salariés atteignant l'âge de 45 ans puis tous les cinq ans. Il a pour objectif de permettre au salarié de faire un point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il vise également à aider le salarié à définir un projet professionnel cohérent lui permettant ainsi, de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle ou, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi.

- Le **bilan de compétences** permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan est réalisé par le salarié, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié, soit de sa propre initiative dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du Droit Individuel à la Formation.

Il est effectué par un prestataire extérieur. Les résultats de ce bilan sont exposés au salarié dont l'accord est nécessaire pour toute communication éventuelle à des tiers.

Pour le plan de formation ou le DIF, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Pour le congé de bilan de compétences, le salarié doit justifier de cinq ans d'ancienneté, consécutifs ou non dont douze mois dans l'entreprise.

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

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

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

Afin de donner de la cohérence et de renforcer son efficacité en matière de formation des personnels, le Groupe Safran s'est doté d'une structure intégrée : Safran Corporate University (Université de Safran).

Cette structure vise à mettre à disposition des salariés et des sociétés des parcours de formation qui s'adressent à chacun, notamment les salariés ayant les niveaux de qualification les plus faibles, pour permettre le développement des compétences dont le Groupe a besoin pour préparer son avenir.

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

Safran Corporate University a pour objectif de :

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

Le levier formation étant l'un des leviers majeurs de la politique RH du Groupe, des négociations visant la conclusion d'un accord Formation Groupe seront ouvertes dans le courant de l'année 2012.

Outre la mise en place par le Groupe de **parcours de formation** liés aux évolutions de l'emploi et aux besoins de compétences à court, moyen et long termes, les parties insistent sur la nécessité de promouvoir les différents dispositifs légaux et d'accompagner le salarié lors de leur utilisation.

- La **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) permet à toute personne de faire valider par un jury son expérience acquise, pendant au moins trois ans, dans l'exercice, notamment, d'une activité professionnelle, syndicale, bénévole, ou d'un mandat local en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme certifié. Pour ce faire, il bénéficie d'un congé d'une durée maximale de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le Groupe Safran souhaite pleinement intégrer la VAE comme un outil de sa politique de développement des compétences et des carrières.

La mise en place de référentiels de métiers doit permettre d'accroître la visibilité sur les activités exercées dans les sociétés du Groupe. Cette visibilité est un élément facilitateur pour construire les dossiers individuels de VAE des salariés.

Dans la mesure où l'action de VAE est initiée par le salarié et qu'elle est en cohérence avec les objectifs de développement de compétences de son entreprise, le salarié est accompagné dans sa démarche.

Cet accompagnement consiste à fournir les éléments d'information d'ordre pratique, administratif et juridique nécessaires pour la constitution du dossier du salarié, ainsi qu'à apporter une aide dans l'identification de l'organisme externe pertinent qui pourra traiter le dossier. Par ailleurs, les sociétés examineront la mise en place de toute autre action permettant d'accompagner le salarié dans sa démarche.

- Le **Droit Individuel à la Formation** (DIF) permet au salarié d'être acteur de son parcours professionnel en choisissant une formation, en accord avec l'employeur, parmi les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (...).

Afin de promouvoir cet outil de formation individuel très important pour l'évolution des compétences nécessaires à l'avenir des activités, aux déroulements de carrières et à l'emploi des salariés, une information individuelle sur le volume de droits acquis par le salarié sera effectuée chaque année. Le salarié peut solliciter l'interlocuteur RH de proximité qui dispose des informations utiles concernant les possibilités d'utilisation du DIF.

Conformément aux dispositions de l'article L 6323-7 du code du travail, l'employeur informera le salarié chaque année et par écrit du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

- Le **Congé Individuel de Formation** (CIF) permet au salarié de suivre à son initiative et à titre individuel, un stage de son choix, indépendamment de l'employeur.
- La **Période de professionnalisation** contribue à maintenir en activité ou à reconverter les salariés, notamment ceux dont la qualification serait insuffisante au regard des évolutions de leur poste.
- Le **Passeport orientation formation** a pour objectif de favoriser la mobilité en recensant dans un seul document les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié, acquises par la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Le salarié est à l'initiative de sa réalisation et demeure le propriétaire du passeport. Celui-ci peut notamment contenir les informations suivantes :

- Formation initiale : diplômes et titres obtenus
- Certifications délivrées au cours de la vie professionnelle
- Historique des stages de formation continue
- Expériences professionnelles
- Emplois tenus dans le cadre du parcours professionnel et compétences mises en œuvre dans ce cadre
- Tutorat
- Compétences acquises dans le domaine extra-professionnel...

Dans le cadre de cet accord, le Groupe s'engage à promouvoir au sein des sociétés la mise en œuvre du passeport formation comme outil permettant de faciliter les mobilités volontaires au sein des services, établissements, sociétés et du Groupe et de bâtir les parcours de formation individuels pertinents.

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

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

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

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

4.4.1 – Réaffirmation des principes directeurs de la Charte Mobilité Groupe

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

Les parties insistent sur le traitement des candidatures internes : toute personne qui postule pour un poste ouvert sur la Bourse des Emplois doit recevoir une information écrite sur les suites données à sa candidature.

4.4.2 – Mise en œuvre de moyens spécifiques d'accompagnement

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

- La **bourse des Emplois** a pour vocation à présenter l'intégralité des postes ouverts au sein du Groupe et à permettre au candidat de postuler en ligne. Au delà des postes ouverts, il peut par ailleurs faire connaître ses souhaits de mobilité afin d'être contacté par son conseiller mobilité qui l'accompagnera dans sa démarche.
- Un **conseiller mobilité** est désigné au sein de la Direction ou du service RH de chaque entreprise et/ou site. Afin de développer la mobilité au sein de son entreprise et du Groupe, son rôle est de conseiller les salariés sur leur développement de carrière et de les informer sur les procédures et mesures matérielles d'accompagnement de leur mobilité.
- Afin de sécuriser les mobilités inter-sociétés, celles-ci s'effectuent dans le cadre de la signature d'une **convention de mutation concertée tripartite entre la société d'origine, la société d'accueil et le salarié** et la signature d'un nouveau contrat de travail avec reprise intégrale de l'ancienneté acquise dans la société d'origine et transfert des droits acquis au titre du DIF. Le cas échéant, la prise de poste peut être accompagnée par une formation.
- Des **mesures matérielles et financières d'accompagnement** de la mobilité en France sont mises en œuvre au sein du Groupe et sont indiquées en annexe 4.

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

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

Ainsi, les propositions de mobilité devront en priorité être faites aux salariés ayant réalisé des travaux pénibles³ afin :

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

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

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

Une prime à la mobilité dite « orientée » est mise en place dans les cas suivants :

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

³ Au sens des articles du code du travail précédemment cités.

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

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

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

4.4.5 - Gestion du retour d'expatriation

Afin de faciliter la réintégration et la valorisation des compétences acquises lors de la période d'expatriation, la DRH société, en lien avec la DRH Groupe, est chargée d'accompagner le salarié pour préparer son retour en France et l'aider à trouver un poste en adéquation avec ses compétences si possible sur son site d'origine.

Dans ce but :

- un entretien (au moins téléphonique) doit être organisé 6 mois avant son retour avec le conseiller mobilité de la société d'origine et, si le salarié le souhaite, avec un conseiller mobilité Groupe, afin que soient étudiées les pistes de réintégration en fonction de son profil et de ses compétences, de ses aspirations et des opportunités société/ Groupe,
- la DRH société met en œuvre les actions nécessaires pour faciliter le retour du salarié.

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

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

Les parties entendent par redéploiement, une « évolution de l'organisation d'une entité (notamment pour des projets donnant lieu à information-consultation des CCE/CE concernés au titre du livre III du titre II de la 2^{ème} partie du Code du travail) conduisant de façon directe ou indirecte à des mobilités individuelles impulsées par l'employeur ».

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

- Donner de la visibilité aux salariés concernés sur l'évolution des postes qu'ils occupent,
- Privilégier, sur des postes ouverts en mobilité interne, la candidature des salariés dont le poste est transformé ou dont la pérennité du poste est menacée à terme,
- Mettre en place les formations nécessaires à ces évolutions professionnelles,
- Appliquer des aides à la mobilité renforcées par rapport au socle commun rappelé en annexe 4,

- Mettre tout en œuvre pour favoriser l'emploi dans le Groupe notamment en facilitant les mobilités et par le recours aux détachements intra-Groupe,
- Et, en cas de difficulté d'intégration dans la société d'accueil, étudier avec une attention particulière la demande de retour du salarié dans sa société d'origine dans les six mois suivant la mutation effective.

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

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

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

⇒ En cas de mobilité qui entraîne un allongement de trajet avec un temps de trajet aller entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail de moins d'1h30 :

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

⇒ En cas de mobilité qui entraîne un allongement de trajet avec distance entre domicile du salarié et nouveau lieu de travail de moins de 50km et plus de 1h30 de trajet aller :

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

- **Congé pour le déménagement :** le congé de déménagement est porté à deux jours.

⇒ En cas de mobilité qui entraîne un allongement de trajet avec distance entre domicile du salarié et nouveau lieu de travail de plus de 50km et plus de 1h30 de trajet aller :

- **Aide au relogement :** L'entreprise d'accueil prend en charge le dispositif Mobili Pass si les conditions d'octroi ne sont pas remplies par le salarié.
- **Remboursement des frais d'hébergement provisoire et voyage de détente :** Dans l'attente d'un logement définitif et de l'emménagement du salarié et de sa famille, la société d'accueil rembourse soit :
 - o les frais d'hôtel, sur justificatifs et selon la réglementation en vigueur dans la limite maximale de six mois. Cette durée peut être étendue, après accord de la DRH de la société d'accueil, pour les salariés ayant des enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire ;
 - o une partie du loyer de la double résidence sur présentation de factures, pour une durée maximale de six mois (durée pouvant être étendue après accord de la DRH de la société

MA
CS
DB
N
RF
FA
16/32

d'accueil pour les salariés ayant des enfants jusqu'à la fin de l'année scolaire), dans les limites suivantes par mois:

- mobilité Province / Province ou Paris / Province : 490 € pour un F2, 600€ pour un F3, 700€ pour un F4, 1000€ pour un F5,
- mobilité Province/ Paris : 800 € pour un F2, 900€ pour un F3, 1000€ pour un F4, 1300€ pour un F5.

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

- **Différentiel de loyer** : Le salarié précédemment locataire bénéficie sur justificatifs, de la prise en charge du différentiel de loyer visant à compenser l'écart entre son loyer précédent et son loyer après mutation. Cette prise en charge s'effectue sur la base :
 - o d'un F2 pour un célibataire ou un couple sans enfant, plafonné à 200€/mois,
 - o d'un F3 pour un couple /1 personne et 1 enfant à charge, plafonné à 300€/mois,
 - o d'un F4 pour un couple /1 personne et 2 enfants à charge plafonné à 400€/mois,
 - o d'un F5 pour un couple /1 personne et 3 enfants et plus à charge, plafonné à 500€/moisLe différentiel de loyer est pris en charge par la société d'accueil dans les conditions suivantes:
 - o 100 % pendant les douze mois suivant le déménagement,
 - o 50% pendant les douze mois suivants.
- **Aide au conjoint salarié qui a démissionné** :
 - o Dans le cadre d'une enveloppe de 5000 €, la société d'accueil prend en charge, sur justificatifs, l'aide d'un organisme spécialisé dans la recherche d'emploi et/ou une formation. Cette aide est applicable pendant les douze mois qui suivent le déménagement.
 - o Si le conjoint est amené à quitter un emploi en CDI, sans avoir retrouvé un emploi dans les trois mois suivant la mutation effective, le salarié muté percevra, sur justificatifs, une prime équivalente à 2/12 de sa rémunération annuelle brute. Cette prime est versée en une seule fois.
- **Prime de mobilité** : Le salarié, après mutation effective, recevra une prime de 3000 € bruts (non cumulable avec celle prévue dans le préambule de l'article 4.5).

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

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

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

Si besoin est, un bilan de compétences pourra être effectué pour l'aider dans sa réflexion et son orientation.

Conformément à l'article 7.2.2 de l'accord relatif à l'emploi des salariés seniors du Groupe, la Direction s'engage à organiser des bilans de compétences ciblés à la demande des salariés de 50 ans et plus concernés par des projets de redéploiements au sens du présent accord dans la limite d'un bilan tous les cinq ans et sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7.1 - La procédure d'expression des projets

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

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

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

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

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

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

4.7.2 - Les conditions d'accompagnement

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

- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
 - o d'un accompagnement au montage de son projet par un cabinet de conseil spécialisé en création ou reprise d'entreprise,
 - o et/ou d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
 - o et d'une aide financière de 50 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.

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

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

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

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

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

Ces mesures s'articuleront autour des principes suivants :

- Aménager le temps de travail,
- Développer la mobilité temporaire entre les sociétés du Groupe selon un principe de solidarité,
- Renforcer les actions de formation (utilisation des droits acquis au titre du DIF, plans spécifiques de professionnalisation et de renforcement des compétences ...),
- Favoriser le développement de projets professionnels et personnels,

Et, si besoin, déployer le chômage partiel en s'appuyant sur les dispositifs légaux et conventionnels en vigueur.

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

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

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

Article 5.1 - Emploi des salariés Seniors

L'accord relatif à l'emploi des salariés seniors du groupe SAFRAN signé en février 2010, pour une durée de 3 ans, s'inscrit dans le cadre du présent accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Safran.

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

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

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

Article 5.2 - Emploi des personnes handicapées

Le Groupe a l'objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés de façon pérenne ainsi que le développement des compétences.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage notamment à faire son possible pour rendre accessible l'ensemble des formations aux salariés reconnus travailleurs handicapés.

Article 5.3 - Insertion des jeunes dans l'emploi

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique active en faveur de l'insertion des jeunes à court et moyen terme dans le monde du travail par :

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

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

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

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

Article 5.5 - Gestion du retour du salarié en congé longue durée

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

Article 5.6 - Emploi des femmes

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

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

Par ailleurs, le Groupe veillera à ce que l'ensemble des périodes liées à la maternité ou à l'adoption (congé de maternité, d'adoption, congé parental) n'ait pas d'impact négatif sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

TITRE VI – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi de l'accord sera instituée.

Elle sera composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines du groupe Safran et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Cette commission aura pour objet de faire un suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

La commission se réunira une fois par an. Cependant, à titre exceptionnel, la commission se réunira dans les six mois suivant la signature du présent accord.

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7.1 - Modification de la législation

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

Article 7.2 - Litiges

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée trois ans et s'applique à compter du lendemain de son dépôt.

Article 7.4 - Révision et dénonciation

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

Article 7.5 - Publicité et dépôt de l'accord

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2011

Pour le groupe SAFRAN :

Jean-Luc BERARD
Directeur Central Groupe des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Relations Sociales



Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT :

M. Marc AUBRY

M. Claude SALLES

M.

M.



- pour la CFE-CGC :

M. VERDY . Daniel

M. SCHUSTER *partenaire*

M.

M.



- pour la CFTC :

M. Pascal KOULEN

M.

M.

M.



- pour la CGT :

M.

M.

M.

M.

- pour la CGT-FO :

M. Daniel BARBEROT

M. FRIBOURG Régis

M.

M.



ANNEXE 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord de Groupe

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- Hispano-Suiza
- Labinal
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- PyroAlliance
- Safran
- Safran Consulting
- Safran Engineering Services
- Sagem Défense Sécurité
- Sagem Industries
- SLCA
- SMA
- SME
- Snecma
- Snecma Propulsion Solide
- Sofrance
- Structil
- Technofan
- Turbomeca.

ANNEXE 2 : Le référentiel métiers Groupe

Le référentiel métiers décrit ci-après a vocation à évoluer dans le temps.

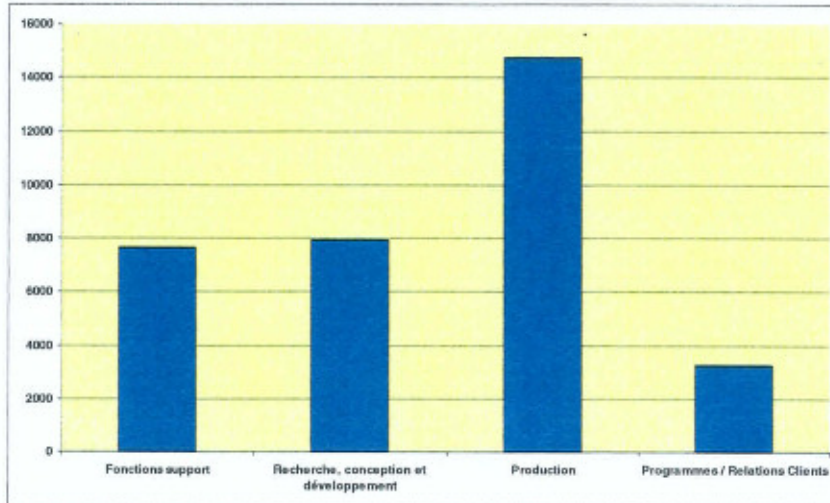
LE REFERENTIEL DES METIERS GROUPE 2012 - V0

Support	Recherche, conception et développement	Production	Programmes / Relations Clients
Achats	Architecture Système	Fabrication	Commercial / marketing
Secrétariat	Chimie	Montage / Démontage	Programme
Communication	Electronique et automatisme	Diagnostic / Réparations	Après vente & service client
Finance & Gestion	Essais développement	Méthodes	
Juridique	Génie électrique	Gestion de production	
Ressources humaines	Logiciel	Logistique	
Qualité et amélioration continue	Matériaux et procédés	Maintenance des équipements industriels	
Moyens généraux	Mécanique des fluides	Essais production	
Santé, sécurité & environnement	Mécanique du solide		
Systemes d'informations	Optique, optronique		
	Sûreté de fonctionnement, algorithmes et statistiques		

ANNEXE 3 : Exemple de tableau de bord

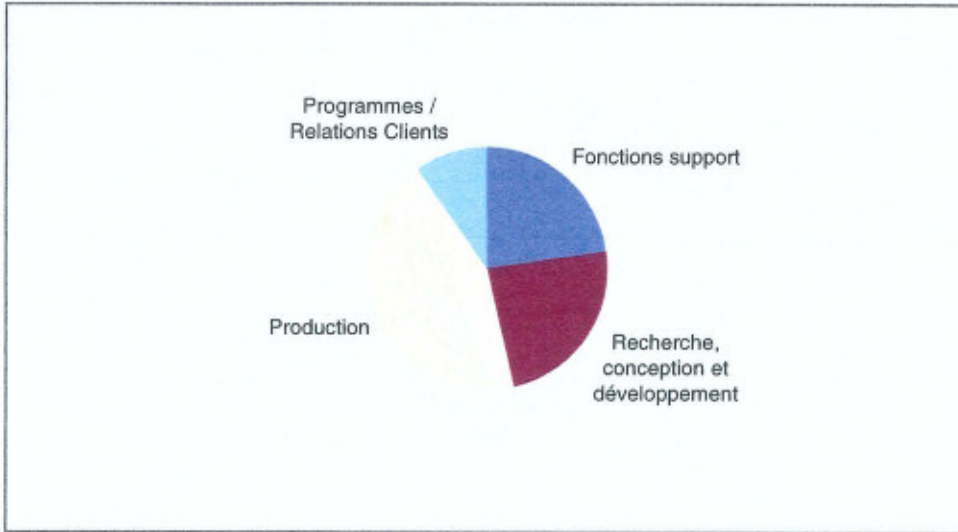
Le tableau de bord décrit ci-après a vocation à évoluer dans le temps.

Répartition des effectifs France par domaine (exemple)



MA ✖ CS FA
RF
27/32
DB N ✖

Répartition des effectifs France par domaine (exemple)



MA *
DV CS
PB M
FI
RF
28/32
J

Effectifs France par métier (1)

Support	Total par métier	Recherche, conception et développement	Total par métier
Achats		Architecture Système	
Secrétariat		Electronique et automatisme	
Communication		Essais développement	
Finance & Gestion		Génie électrique	
Juridique		Logiciel	
Ressources humaines		Matériaux et procédés	
Qualité		Mécanique des fluides	
Démarche Safran+		Mécanique du solide	
Moyens généraux		Optique, optronique	
Santé, sécurité & environnement		Sûreté de fonctionnement, algorithmes et statistiques	
Systèmes d'informations			

DPH - DPM - Prospective Métiers - CG/VE 101215

2



Effectifs France par métier (2)

Production	Total par métier	Programmes / Relations Clients	Total par métier
Fabrication		Commercial / marketing	
Montage / Démontage		Programme	
Diagnostic / Réparations		Après vente & service client	
Méthodes			
Gestion de production			
Logistique			
Maintenance des équipements industriels			
Essais production			

DPH - DPM - Prospective Métiers - CG/VE 101215

3

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

MA

 CS
 RF
 29/32
 DB
 N


Évolution des métiers à 3 ans

Support	Evolution		Synthèse
	Besoins	Compétences	
Achats	→		
Secrétariat	→		
Communication	→		
Finance & Gestion	→		
Juridique	→		
Ressources humaines	→		
Qualité & Amélioration continue	→		
Moyens généraux	→		
Santé, sécurité & environnement	→		
Systèmes d'informations	→		

EXEMPLE

Evolution forte	
Evolution modérée	
Stabilité	

Le tableau suivant sera à mettre à jour à terme avec les plus de 60 ans.

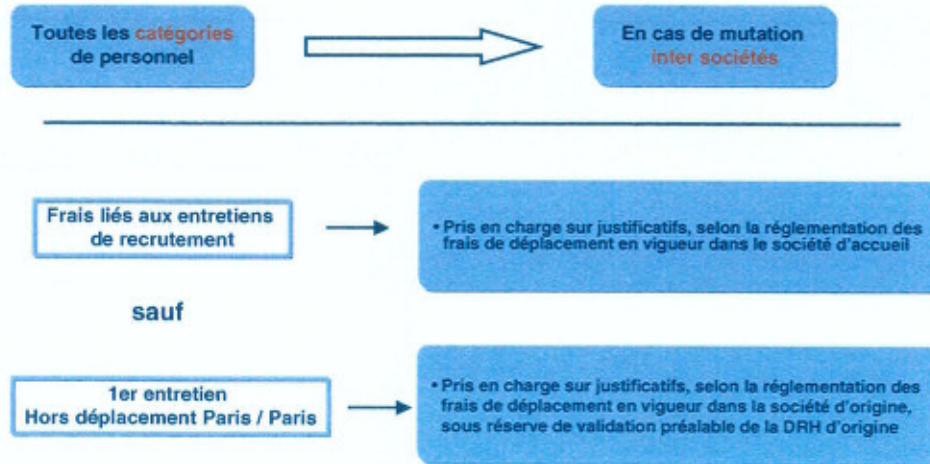
Répartition des effectifs de 55 ans et plus en France par métier

	Age > 57 ans	Age = 55,56 ou 57 ans	Population actuelle
Support			
Achats			
Secrétariat			
Communication			
Finance & Gestion			
Juridique			
Ressources humaines			
Qualité & Amélioration continue			
Moyens généraux			
Santé, sécurité & environnement			
Systèmes d'informations			

MA *[Signature]* es AD
 DV RF
 30/32
 DB N *[Signature]*

ANNEXE 4 : Mesures matérielles d'accompagnement à la mobilité en France

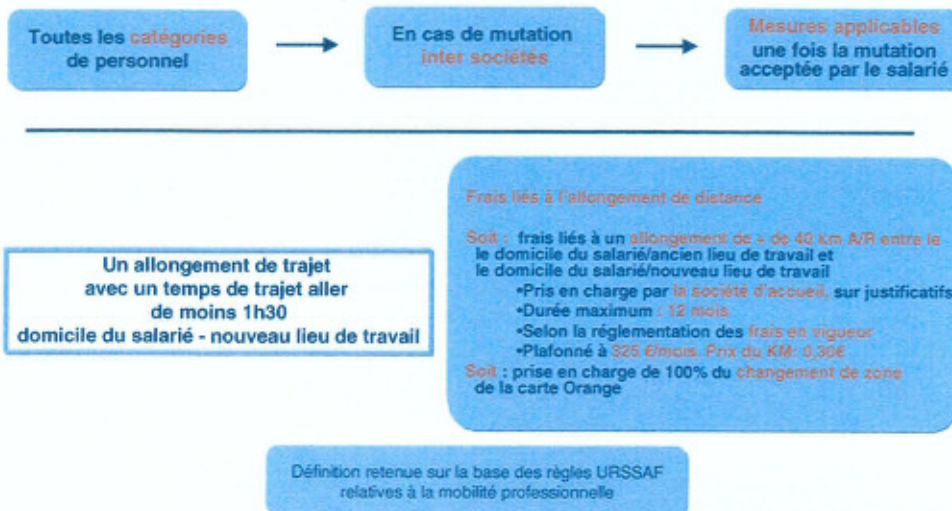
Synthèse du socle commun des modalités matérielles d'accompagnement de la mobilité en France.



DOCUMENT INTERNE - DRH / Accord GPEC Groupe/ Annexe 4



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



DOCUMENT INTERNE - DRH / Accord GPEC Groupe/ Annexe 4



MA ~~CS~~ AD
 DV CS DF
 31/32
 DS N ~~DF~~

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

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

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

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

DOCUMENT INTERNE - DIRH | Accord GPEC Groupe/Année 4



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

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

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

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

DOCUMENT INTERNE - DIRH | Accord GPEC Groupe/Année 4

