

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE
SAFRAN**

2023-2025

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par le Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, et le Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- Pour la CFDT :

- Pour la CFE-CGC :

- Pour la CGT :

- Pour FO :

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule.....	3
TITRE I - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD	4
TITRE II - DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article 1 - Champ d'application	4
Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés	5
Article 3 - Bénéficiaires de l'Accord.....	5
TITRE III - POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
1^{ère} PARTIE : L'INTEGRATION AU SEIN DE SAFRAN DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
Article 4 - Le plan d'embauche des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire	6
Article 5 - Les engagements d'intégration de salariés en situation de handicap en intérim.....	7
Article 6 - Les engagements d'intégration en alternance.....	7
Article 7 - L'accueil de stagiaires	8
Article 8 - Mesures favorisant l'intégration.....	8
Article 9 - L'organisation des acteurs du recrutement	8
Article 10 - Les actions de recherche de candidatures	9
2^{ème} PARTIE : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	10
Article 11 - Les objectifs de la cellule de maintien dans l'emploi	10
Article 12 - Les acteurs du maintien dans l'emploi.....	10
Article 13 - Le déclenchement des cellules de maintien dans l'emploi.....	11
Article 14 - Le suivi de l'activité des cellules de maintien dans l'emploi	11
Article 15 - Les dispositions adaptées au maintien dans l'emploi	11
Article 16 - L'anticipation du retour du salarié	12
Article 17 - La gestion de la formation des salariés en situation de handicap	13
Article 18 - Mesures d'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	13
Article 19 - Adaptation des horaires.....	14
Article 20 - Mise en relation avec les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)	14
Article 21 - Aides au transport et au logement	14
Article 22 - Télétravail	15
Article 23 - Equipements individuels	15
TITRE IV – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE/SECTEUR ADAPTE (SPSA)	16
Article 24 - Objectifs et modalités de fonctionnement	16
TITRE V – NORME HANDI-ACCUEILLANTE	16
Article 25 - Accessibilité.....	16
TITRE VI – FORMATION DES ACTEURS ET SENSIBILISATION	17
Article 26 - Les principaux acteurs internes favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	17
Article 27 - Actions de formation des acteurs de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	18
Article 28 - Actions de sensibilisation.....	19
TITRE VII – AUTRES DISPOSITIONS FAVORISANT L'INTEGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	19
Article 29 - Aides complémentaires possibles	19
Article 30 - Aides possibles en faveur des aidants familiaux	19
Article 31 - L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques	20
TITRE VIII – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD	20
Article 32 - Suivi de l'Accord.....	20
Article 33 - Budget de l'Accord.....	21
Article 34 - Modification de la législation.....	22
Article 35 - Litiges	22
Article 36 - Durée et révision.....	22
Article 37 - Dépôt et publicité.....	22

Préambule

Convaincu que la diversité est source de cohésion sociale et de performance, Safran s'est naturellement engagé pour faciliter l'accueil et l'intégration durable des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 « *Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ». Il tient également compte des modifications issues de la Loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » qui est venu réformer en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment sur les modalités de réponse à l'obligation d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'accord national de branche du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, constitue par ailleurs le cadre conventionnel du présent texte.

Fort de l'engagement du Groupe en faveur de la Charte pour la diversité en 2010, un premier accord relatif à l'intégration du handicap a été signé pour la période 2012 à 2014, suivi d'un deuxième puis d'un troisième accord s'achevant en décembre 2022.

Safran entend parvenir à atteindre à minima 6%, taux pouvant évoluer selon les exigences légales, de travailleurs en situation de handicap et à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour continuer à faire changer les regards sur la question du handicap, ainsi qu'à inclure les personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel.

La prise en compte du handicap chez Safran s'inscrit dans sa politique de responsabilité sociétale. C'est une des composantes de ses actions en faveur de la diversité. L'impact du handicap est pris en compte dans le référentiel Sante Sécurité Environnement (SSE) interne.

Par ailleurs, tel qu'il est énoncé dans la Politique Handicap du Groupe datant de juin 2016 (Annexe 5), le maintien dans l'emploi demeure une priorité pour tous les salariés avec son corollaire, le développement professionnel de chacun. Safran entend garantir pour les personnes en situation de handicap du Groupe un déroulement de carrière en tout point comparable à l'ensemble des salariés. Cette même politique, sur laquelle Safran communique largement, vise également l'insertion de personnes porteuses de handicap par l'embauche ou la formation.

Dans ce cadre, les axes principaux du présent accord sont :

- L'intégration et le recrutement en CDI/CDD, Intérim, formation par alternance et stage de travailleurs en situation de handicap ;
- Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- La collaboration avec le Secteur Protégé Secteur Adapté dans tous les secteurs de l'entreprise,
- La norme handi-accueillante ;
- Des actions de sensibilisation et de formation de l'ensemble des acteurs engagés dans la politique handicap du Groupe.

Dans tous les cas, les parties conviennent que la qualité de travailleur handicapé d'un salarié ou d'un candidat peut être connue à condition que l'intéressé ait donné son accord pour cela.

Les parties signataires sont conscientes de l'importance majeure de l'accès à l'emploi ainsi que du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et entendent faire de ces deux axes les axes prioritaires du présent accord.

Par ailleurs, afin d'assurer une mise en œuvre efficace de la politique handicap sur l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord, le principe d'un suivi semestriel sera conservé pour le présent accord.

En parallèle, chaque société, à l'occasion de la réunion annuelle des Instances Représentatives du Personnel (IRP) portant sur l'intégration du handicap, établira un bilan des résultats de l'année écoulée et élaborera un plan d'action partagé pour l'année à venir avec les organisations syndicales.

A l'occasion du renouvellement de cet accord, un bilan complet de l'accord 2018-2022, global et annuel, a été partagé avec l'ensemble des organisations syndicales signataires et les représentants du personnel. C'est sur la base de ce bilan et de l'ensemble des échanges ayant permis de recenser les actions efficaces et de cerner les leviers d'amélioration que ce nouvel accord est conclu.

TITRE I - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Le présent Accord de Groupe s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-8, L. 5212-17 et R. 5212-12 à R. 5212-18 du Code du travail aux termes desquels Safran peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé. A ce titre, l'agrément de l'accord permet à Safran de mutualiser au niveau Groupe la contribution normalement due à l'URSSAF par chaque société. Safran bénéficie d'un principe de substitution dans la gestion de ces budgets normalement dévolus à l'URSSAF.

La DRIEETS est l'interlocutrice pour le contrôle annuel de la bonne utilisation de ceux-ci. En cas de reliquat à l'échéance du présent accord, celui-ci sera reversé intégralement à l'URSSAF. Les parties signataires conviennent que ces dépenses inhérentes au Handicap sont, par ailleurs, examinées en commission de suivi du présent Accord.

L'Accord entre en vigueur dans toutes ses dispositions au 1^{er} janvier 2023 pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1, sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R.5212-15 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente. En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenu et une nouvelle négociation sera entreprise.

L'agrément sera sollicité auprès du Préfet de Paris dont relève le Siège de Safran.

Cet accord sera présenté dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP) de chaque société, dans les 6 mois suivant sa signature.

TITRE II - DISPOSITIONS GENERALES

Le Groupe entend parvenir au taux d'emploi de 6 %, sans, toutefois, se limiter à ce taux. Dans ce cadre, le présent accord prévoit les moyens :

- Pour les sociétés, qui n'ont pas atteint ce premier seuil légal de 6 % d'y parvenir ;
- Pour celles l'ayant déjà atteint, de poursuivre leur dynamique en faveur du handicap, et, ce faisant, de dépasser ce seuil.

Article 1 - Champ d'application

Le présent Accord 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 de l'accord figure en annexe 1. Dans le cadre du présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « la Société ».

Les parties signataires conviennent que les dispositions des éventuels accords signés au niveau des sociétés ne peuvent déroger au présent accord de groupe que dans la mesure où elles sont plus favorables aux salariés.

Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions du périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent accord.

En cas de changement de structure conduisant à une modification significative de périmètre, les parties conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences éventuelles sur le présent accord.

Article 2.1- Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord, portant modification de l'annexe 1, formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

Article 2.2- Conditions de sortie d'une société du champ d'application

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1 ci-dessus sortira du champ d'application du présent accord dans le respect des dispositions légales en vigueur. Un avenant au présent accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

Article 3 - Bénéficiaires de l'Accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe en France. Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, pour toutes les dispositions propres aux salariés en situation de handicap, l'ensemble des salariés visés par l'article L.5212-13 du Code du travail à savoir :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les conjoints survivants et les orphelins de guerre sous certaines conditions ;
- Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions et les victimes d'actes terroristes bénéficiant des pensions d'invalidité applicables aux victimes civiles de guerre ;
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » définie à l'article L.214-3 du code de l'action sociale et des familles.

TITRE III - POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés amenés à rejoindre le Groupe, les parties signataires réaffirment que l'intégration doit être facilitée en permettant à chacun d'assurer au mieux l'exercice de ses activités et d'évoluer professionnellement en responsabilité sur la base de ses compétences, tout en tenant compte d'une situation qui peut être particulière.

L'emploi pérenne de personnes en situation de handicap est l'objectif premier de Safran dans sa politique Handicap. C'est pourquoi les deux axes prioritaires de la politique Handicap de Safran sont :

- L'embauche et l'intégration de travailleurs en situation de handicap ;
- Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

1^{ère} PARTIE : L'INTEGRATION AU SEIN DE SAFRAN DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les parties signataires ont la volonté d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap et, pour ce faire, de poursuivre la politique d'embauche en CDI/CDD.

En 2021, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap s'élevait pour le Groupe à 5,25%. Safran entend ainsi poursuivre sa politique d'intégration des personnes en situation de handicap et atteindre, à l'issue de l'Accord, à minima le taux de 6% d'emploi de personnes en situation de handicap.

Cet objectif de 6% se décline société par société avec un taux d'emploi minimum de 1% par société.

Pour ce faire, Safran s'engage à maintenir les objectifs d'embauche du précédent Accord et ce afin d'avoir une politique handicap solide et une dynamique durable d'intégration de personnes en situation de handicap.

Afin de garantir une réelle proportionnalité et d'encourager l'ensemble des sociétés, les objectifs d'embauche seront déclinés et vérifiés par société.

Article 4 - Le plan d'embauche des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire

Le Groupe s'engage pour les trois années d'application du présent Accord (2023-2025), à tout mettre en œuvre pour intégrer des personnes en situation de handicap dans le flux des embauches de la période considérée, tout en veillant à une adéquation avec les besoins de recrutement des sociétés du Groupe. Ces embauches prennent la forme de contrats à durée déterminée et indéterminée.

Le Groupe s'engage à recruter 45 personnes en situation de handicap sur l'année 2023, 45 sur l'année 2024 et 45 sur l'année 2025.

Parmi ces embauches, le Groupe s'engage à recruter 36 salariés en situation de handicap en CDI en 2023, 36 en 2024 et 36 en 2025 ainsi que 9 salariés en situation de handicap en CDD en 2023, 9 en 2024 et 9 en 2025.

Cela représente un engagement de recrutement des personnes en situation de handicap à un niveau minimum de 1 % de l'ensemble des embauches réalisées durant la période.

Cet objectif sera décliné et vérifié par société.

Les contrats à durée déterminée pris en compte dans le cadre de l'Accord devront avoir une durée supérieure ou égale à six mois.

Lors des réunions de la commission de suivi de l'Accord, les parties conviennent d'examiner chaque année la réalisation du plan de recrutement et de l'augmenter en fonction des prévisions globales d'embauche.

Lors de l'application du précédent accord, les parties signataires ont pu constater que les recrutements de personnes en situation de handicap ont concerné toutes les catégories professionnelles et toutes les catégories d'emploi. Les parties entendent qu'il en soit de même dans le cadre du présent accord.

Article 5 - Les engagements d'intégration de salariés en situation de handicap en intérim

Il a été constaté dans le bilan du précédent accord que l'accueil en intérim des personnes en situation de handicap s'avère être un véritable tremplin vers l'emploi en contrat à durée indéterminée.

Dans cette optique, Safran sollicitera les Entreprises de Travail Temporaire sur une démarche de sourcing volontariste en faveur de salariés en situation de handicap. Safran veillera dans ce cadre à favoriser des partenariats avec les branches spécialisées handicap des Entreprises de Travail Temporaire.

L'embauche en contrat à durée indéterminée de ces personnes sera privilégiée chaque fois que cela sera possible.

Article 6 - Les engagements d'intégration en alternance

Safran mène une politique d'alternance volontariste. L'intégration d'alternants en situation de handicap représente un levier fort pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le monde ordinaire du travail.

Le Groupe entend donc maintenir sa volonté d'intégration d'alternants en situation de handicap qui peuvent ainsi obtenir un diplôme de l'Education Nationale ou de la branche professionnelle.

Safran souhaite maintenir ses objectifs d'accueil pendant la période de l'accord, d'au minimum 28 alternants par an. Afin d'atteindre ces objectifs et de favoriser le plus possible l'accueil d'alternants, Safran s'engage à mener des actions de sensibilisation auprès des étudiants des écoles cibles pour l'Entreprise.

A l'issue de leur formation, Safran s'engage à recruter prioritairement des alternants sur les postes ouverts aux recrutements externes après obtention de leur diplôme. Les responsables RH et managers, en lien avec le Réfèrent Diversité/Handicap, veilleront à anticiper la question de l'embauche de ces personnes lorsque cela est possible.

Le tutorat d'alternants en situation de handicap peut nécessiter une vigilance accrue au niveau des missions suivantes :

- Amener la personne accueillie vers l'autonomie en l'aidant à résoudre les difficultés au quotidien dans l'entreprise et particulièrement au niveau de l'aménagement du poste de travail ;
- Trouver la bonne distance, en sachant être à l'écoute et attentif aux besoins ;
- Alerter, quand il y a un décalage ou un dysfonctionnement dans l'intégration de la personne en situation de handicap, notamment dans l'adéquation entre le poste de travail et les compétences de la personne accueillie.

Le tuteur d'un alternant en situation de handicap pourra également bénéficier d'un accompagnement privilégié par le référent ou correspondant handicap.

Article 7 - L'accueil de stagiaires

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, en particulier des jeunes, passe aussi par la proposition de stages durant la scolarité ou à l'occasion de reprise de formation diplômante. L'accueil de stagiaires conventionnés est, par ailleurs, un moyen supplémentaire de sensibiliser davantage les managers et salariés du Groupe à l'intégration du handicap.

C'est pourquoi Safran renforce la politique favorisant les échanges entre le monde de l'entreprise et le monde éducatif par ce biais grâce :

- Aux liens avec des associations spécialisées : stage découverte pour les collégiens ou de courte durée pour les lycéens, les écoles, universités et centre de formation par l'apprentissage ;
- Aux contacts avec les centres de rééducation.

Safran peut également mettre en œuvre des Evaluations en Milieu de Travail (EMT) proposées par les Cap-Emploi pour accueillir des stagiaires en recherche d'emploi.

Dans ce contexte, le Groupe poursuit son engagement et maintient son objectif d'accueillir 20 stagiaires en situation de handicap par an. Les frais de formation des tuteurs ou d'accompagnement de ces stagiaires (comme par exemple les frais d'interprétariat pour les personnes déficientes auditives...) sont pris en charge dans le cadre du présent Accord.

Article 8 - Mesures favorisant l'intégration

Conscient qu'une intégration réussie passe par un environnement adapté et préparé à l'accueil du travailleur en situation de handicap, Safran mettra en œuvre des formations à l'attention des managers de salariés en situation de handicap. Ces formations sont décrites dans l'axe dédié à l'article 24 du présent accord.

La Mission Handicap Groupe ainsi que ses relais en société sont à la disposition et à l'écoute des managers intégrant des salariés en situation de handicap.

Afin de garantir une intégration optimale du salarié en situation de handicap, le correspondant ou le référent handicap assurera un suivi de la situation du salarié tout au long de la période d'intégration.

Article 9 - L'organisation des acteurs du recrutement

Pour soutenir le programme d'embauche pendant la durée de l'accord, Safran s'appuie sur le réseau handicap et les équipes de recrutement selon les bases suivantes :

- Le réseau handicap par leurs contacts externes locaux et la Mission Handicap en central participent au sourcing auprès des recruteurs ;
- Les équipes de recrutement :
 - o Au sein des sociétés, assurent le recrutement des collaborateurs et collaboratrices ;
 - o En central, via la Direction du Développement RH, assurent la pré-qualification des candidatures de type ingénieurs et cadres au niveau du Groupe.

En outre, les principes suivants guident l'action des acteurs RH et managers lors de tout recrutement de personnes en situation de handicap :

- L'information de l'existence d'un handicap (lorsque celui-ci est connu) doit être partagée entre le représentant RH et le manager lors du processus de recrutement, sous réserve de l'accord du candidat ;
- Le sourcing des candidatures de toute personne en situation de handicap sera exploité régulièrement pour favoriser l'émergence de candidatures qui n'auraient pas abouti dans un précédent recrutement au sein du Groupe ;
- L'ensemble des secteurs de la société sera sollicité pour favoriser le recrutement d'alternants, de stagiaires et de personnes en CDI/CDD en situation de handicap ;
- **Lorsque des candidats sont présélectionnés, à compétences égales et dont l'un est porteur de handicap, la priorité est alors donnée à l'embauche du salarié en situation de handicap.**

Article 10 - Les actions de recherche de candidatures

Safran s'engage à maintenir la visibilité de sa politique handicap sur l'intranet Insite comme sur le portail externe du Groupe. Par ailleurs, les moyens et leviers utilisés sont :

- La diffusion des offres d'emploi sur les sites internet dédiés aux personnes en situation de handicap ;
- La collaboration avec des réseaux spécialisés tels que les Cap emploi, Tremplin, Pôle emploi, Hanvol... ;
- Une communication handi-accueillante inscrite directement sur les offres d'emploi.

Des partenariats mis en place :

- Localement, avec des partenaires de la Branche (Centre de Formation par l'apprentissage de l'industrie par exemple), de l'Education Nationale ou d'associations ;
- En central, avec les missions handicap d'écoles et universités ;
- La participation à des forums locaux ou nationaux.

Les contacts apportés par les salariés du Groupe investis parfois dans une association concernée par le handicap sont des voies utiles pour renforcer un réseau développant le sourcing.

Une cellule CV vient en soutien des établissements et sociétés pour les actions de recrutement qu'elles mènent déjà. Elle a pour mission d'analyser et de suivre via les sociétés et établissements :

- L'ensemble des candidatures de salariés en situation de handicap ayant postulé sur le site e-talent ;
- Les CV revus directement par ces mêmes entités lors de forums, interventions dans les écoles et à l'occasion des partenariats développés en central ;
- Les CV envoyés par nos partenaires.

Le bilan de l'activité de cette cellule est communiqué en commission de suivi du présent Accord.

2^{ème} PARTIE : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

A travers la mise en place de cellules de maintien dans l'emploi, le Groupe s'engage à rechercher des situations de travail compatibles avec l'état de santé, les capacités physiques et les compétences professionnelles des salariés concernés. Le Groupe s'engage à développer davantage ces structures et à améliorer leur fonctionnement et leur efficacité.

Ainsi, les salariés en situation de handicap disposent d'une protection particulière qui justifie que le Groupe s'engage à reclasser la personne dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un autre établissement, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève. Les cellules de maintien dans l'emploi contactent pour cela le réseau mobilité du bassin d'emploi.

Article 11 - Les objectifs de la cellule de maintien dans l'emploi

La cellule de maintien dans l'emploi a pour objectif de préparer, le plus en amont possible, la reprise ou le maintien dans son activité d'une personne rencontrant un problème de santé au travail, lequel peut déboucher, le cas échéant, sur une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La cellule de maintien dans l'emploi a notamment vocation à maintenir autant que possible le salarié dans l'emploi.

Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du Code du travail, hormis le cas où l'avis d'invalidité emporte dispense de l'obligation de reclassement lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du Code du travail, l'employeur recherche un autre emploi approprié aux capacités du salarié déclaré inapte, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Article 12 - Les acteurs du maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi fait appel à des acteurs internes organisés en équipes pluridisciplinaires et, si nécessaire, des acteurs externes dont les interventions peuvent être alternatives ou complémentaires.

Le salarié est partie prenante de cette cellule de maintien dans l'emploi et fait part de son consentement éclairé avant le déclenchement d'une cellule sur sa situation. Au travers d'un formulaire, le salarié peut choisir quel acteur pourra être partie prenante à la cellule de maintien dans l'emploi le concernant (modèle de formulaire en Annexe 3).

Les acteurs du réseau médico-social et du réseau handicap sont des acteurs obligatoires de la cellule de maintien dans l'emploi. La participation des autres acteurs sera validée par le salarié.

La cellule de maintien dans l'emploi est composée par :

- Le réseau médico-social : médecin du travail, infirmiers (ères), assistantes sociales ;
- Le correspondant ou le référent handicap ;
- Le réseau RH ;
- Le manager ;
- Le réseau ergonomes/ préventeurs ;
- Les représentants du personnel.

En cas de besoin de formation à la méthodologie du maintien dans l'emploi de ces acteurs, le budget de la Mission Handicap peut être utilisé.

Article 13 - Le déclenchement des cellules de maintien dans l'emploi

Le service médico-social et les correspondants ou référents handicap, acteurs obligatoires de la CME, peuvent demander la mise en place de la cellule de maintien dans l'emploi dès lors que l'évolution de la situation de santé ou d'aptitude du salarié est susceptible d'avoir des répercussions sur la tenue de son poste de travail.

En cas de divergence sur l'ouverture d'une cellule de maintien dans l'emploi, les raisons seront partagées avec les différents acteurs de la cellule.

Article 14 - Le suivi de l'activité des cellules de maintien dans l'emploi

Les parties signataires conviennent qu'un bilan d'activités de ces cellules, là où elles existent, sera fait au moins une fois par an et plus si nécessaire auprès des instances représentatives concernées au niveau de l'établissement. Par ailleurs, une capitalisation des bonnes pratiques sera effectuée et partagée lors des réunions de suivi.

Un guide de la cellule de maintien dans l'emploi sera élaboré afin de mieux faire connaître le dispositif et permettre un déploiement dans chacun des établissements.

Article 15 - Les dispositions adaptées au maintien dans l'emploi

Toutes les mesures appropriées sont envisagées pour réussir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à savoir, si besoin :

- L'aménagement du poste de travail (acquisition de matériels spécifiques, aides matérielles à la tenue du poste...) ;
- L'adaptation nécessaire à l'accessibilité du poste de travail. Dans ce domaine, Safran veille en permanence à réunir les conditions d'exercice optimales du poste de travail ;
- Des mesures d'accompagnement périphériques (en complément des aides légales de droit commun existantes, possibilité de financer le reste à charge pour l'achat d'équipement spécialisé et notamment appareillage / prothèse auditive).

A la demande du salarié, un entretien avec le manager sera effectué suite à la prise de poste en vue d'adapter ses objectifs à son rythme de travail si nécessaire.

Même si cela s'avérait exclu du budget de l'accord, des projets spécifiques peuvent être développés par les sociétés / établissements afin de mener des réflexions sur les postes de travail et les processus de production en vue de reclassements éventuels.

Par ailleurs, dans le but de favoriser et développer les aménagements de poste de travail des salariés en situation de handicap, Safran s'engage à mettre en place un financement de projets à caractère collectif au bénéfice exclusif de plusieurs salariés en situation de handicap au sein du même collectif de travail. Ce financement devra permettre l'amélioration de l'organisation et de l'outil de travail au sein d'un même environnement de travail. La décision de financement sera prise par un comité dédié intégrant la Mission Handicap.

En outre, Safran s'engage à renforcer sa communication auprès des sociétés et des acteurs du maintien dans l'emploi sur les actions de maintien dans l'emploi pouvant être financées par le budget du présent Accord. En effet, Safran a conscience qu'une meilleure information sur le déploiement de l'Accord et notamment sur son budget permettra une meilleure utilisation de celui-ci et de financer davantage de mesures de maintien dans l'emploi.

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, celui-ci informe le référent ou le correspondant handicap dans les plus brefs délais afin que la Mission Handicap puisse prendre attache avec la direction de l'établissement et mettre en œuvre dans la mesure du possible l'ensemble des mesures prévues par le présent accord.

Article 16 – L'anticipation du retour du salarié

L'ensemble de ces mesures sont orchestrées par les services en santé et de prévention et la direction.

Article 16.1 - Le rendez-vous de liaison

Introduit par la Loi dite « Loi Santé », le rendez-vous de liaison peut s'appliquer aux arrêts de travail ayant débuté après le 30 mars 2022, en application de l'article 3 du décret n° 2022-373 du 16 mars 2022.

Aussi, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié en arrêt de travail est supérieure à 30 jours, un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur peut être organisé pendant l'arrêt de travail, associant le service de prévention et de santé au travail.

Conformément à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Le rendez-vous de liaison n'est pas une visite médicale mais un entretien entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, actions de formation...), d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le Groupe s'engage à encourager ce dispositif au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe. Par ailleurs, le guide de la cellule de maintien dans l'emploi pourra être remis au salarié à cette occasion.

Article 16.2 – La visite de pré-reprise

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle le plus en amont possible et les éventuelles restrictions des salariés absents depuis de plus de 30 jours ainsi que d'anticiper au mieux leurs besoins, le médecin du travail peut organiser une visite de pré-reprise à la demande du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié.

Le médecin du travail peut recommander des aménagements du poste de travail, faire des préconisations de formations professionnelles pour faciliter le retour du salarié ou son éventuelle réorientation. C'est pour lui l'occasion d'informer le salarié de la possibilité d'obtenir ou de renouveler une reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 16.3 - L'essai encadré

Un salarié en arrêt de travail et qui perçoit à ce titre des indemnités journalières peut demander à ce que soit mis en place un essai encadré, avec l'accord du médecin traitant. La caisse primaire d'assurance-maladie ou la caisse générale de sécurité sociale (CGSS) donne son accord, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil, la durée de l'action soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

L'essai encadré permet au salarié d'évaluer, pendant son arrêt de travail, la compatibilité de son poste ou d'un autre poste de travail au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise avec son état de

santé en continuant à percevoir le versement des indemnités journalières et des indemnités complémentaires.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à communiquer davantage sur ce dispositif afin qu'il puisse être proposé notamment par les services de prévention et de santé au travail.

Article 16.4 - La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise est une mesure d'accompagnement des salariés en arrêt de travail destinée à éviter la désinsertion professionnelle, ouverte notamment aux salariés en situation de handicap déclarés inaptes à l'issue d'un arrêt de travail ou dont le médecin du travail a identifié, dans le cadre de la visite de pré-reprise, un risque d'inaptitude. Sa mise en place nécessite l'accord du salarié, de l'employeur, du médecin traitant, de l'assurance maladie après avis du médecin-conseil.

Concrètement, il s'agit d'une formation pratique et tutorée qui peut être complétée par de la formation professionnelle et à l'issue de laquelle le salarié dispose non seulement de nouvelles compétences mais aussi de l'expérience d'un nouveau métier. L'idée est de permettre aux salariés concernés, pour qui une reprise de leur emploi est incertaine du fait de leur état de santé, d'apprendre un nouveau métier dans leur entreprise d'origine ou dans une nouvelle entreprise.

Si le recours à la CRPE peut être étudié pendant l'arrêt de travail, sa mise en œuvre ne pourra avoir lieu qu'à l'issue de l'arrêt de travail, après la visite de reprise.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à communiquer davantage sur ce dispositif afin qu'il puisse être proposé notamment par les services de prévention et de santé au travail dans le cadre des visites de reprise.

Article 17 – La gestion de la formation des salariés en situation de handicap

Les parties signataires tiennent à rappeler le principe d'équité et de non-discrimination dans l'accès à la formation. Les salariés en situation de handicap ont la possibilité de suivre l'ensemble des dispositifs proposés dans le plan de formation. En cas de mesures d'adaptation nécessaires pour un suivi de la formation choisie (interprète langue des signes etc...), le surcoût sera pris en charge par la Mission Handicap par le budget prévisionnel.

Le Groupe s'engage à prendre en charge, dans le cadre du plan de formation, l'ensemble de leurs frais (inscription, frais pédagogiques) associés à la préparation d'une Validation d'Acquis par l'Expérience (VAE).

Conformément à la réglementation, les salariés en situation de handicap bénéficient d'une alimentation majorée de leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Article 18 - Mesures d'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Il est important de rappeler que la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une initiative individuelle du salarié. Le Groupe soutiendra cette démarche sans que ce soit une obligation.

Les parties signataires souhaitent accompagner les salariés engagés dans une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Afin de pallier les difficultés liées à la situation de handicap et dans le but de faciliter les démarches administratives ou médicales en lien avec son handicap, chaque salarié en situation de handicap peut bénéficier de quatre jours d'absence autorisée payés par an sur présentation de justificatifs. L'absence pourra se prendre par demi-journée. Ces journées d'absence autorisée pourront se cumuler sur trois années consécutives.

Afin d'anticiper le renouvellement des reconnaissances, un courrier d'information est adressé par les services compétents (services RH, santé au travail ou service social) aux salariés reconnus travailleurs handicapés 6 mois avant la fin de la reconnaissance en vue de permettre à chaque personne concernée d'engager, le cas échéant, les démarches nécessaires à ce renouvellement.

Article 19 - Adaptation des horaires

Conformément à l'article L. 3121-49 du Code du travail, les salariés en situation de handicap bénéficient à leur demande et sur recommandations de la médecine du travail, d'aménagements d'horaires individualisés afin de faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les modalités particulières d'adaptation des horaires seront décidées en accord avec le médecin du travail, le service Ressources Humaines et la hiérarchie du salarié en liaison avec la cellule de maintien dans l'emploi.

Conformément à la législation, les représentants du personnel sont informés ou consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Ces mesures d'adaptation des horaires ne sont pas imputées sur le budget de l'Accord.

Article 20 - Mise en relation avec les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Safran entend que soient développées localement les relations avec les MDPH afin de faciliter le processus de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

De même, les médecins du travail du Groupe déclencheront, chaque fois que cela est nécessaire, la procédure accélérée pour ces mêmes reconnaissances.

Article 21 - Aides au transport et au logement

Les difficultés de transport peuvent constituer un frein important à l'insertion et à la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap. Les parties signataires ont souhaité, dans ce cadre, prévoir les dispositifs d'aides suivants :

- Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite et les déficients visuels entre le lieu de résidence et le lieu de travail Sont pris en charge par Safran sur présentation d'un avis formel du médecin du travail ;
- Les salariés pour lesquels le handicap ne permet pas d'utiliser les transports en commun peuvent bénéficier d'une participation à l'adaptation du véhicule, en complément des mesures et des aides légales existantes. Cette participation financière (cf. Annexe 7) est versée sous réserve de présentation d'un avis formel du médecin du travail ainsi que de factures et justificatifs des démarches entreprises auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), des mutuelles et des autres organismes.

Par ailleurs, s'agissant du logement qui peut être aussi une réponse adaptée à une difficulté d'éloignement du lieu de travail pour une personne en situation de handicap, les équipes RH, médicales et de service social pourront mener toute action utile avec l'aide des organismes collecteurs, voire des associations actives dans le domaine du logement de personnes en situation de handicap.

Il est rappelé qu'en termes de logement, des prêts travaux peuvent également être accordés aux salariés en situation de handicap pour l'adaptation du logement à usage de résidence principale dans le cadre d'Action Logement et dans les conditions fixées par la réglementation.

Les services d'Action Logement ainsi que les commissions logements des CSE peuvent aider et renseigner toute personne concernée.

Article 22 - 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.

Dans le respect de l'article L. 1222-9 du Code du travail et des dispositifs conventionnels applicables, une possibilité de télétravail est ouverte pour les salariés porteurs de handicap et ce jusqu'à deux journées par semaine ou plus si recommandations du médecin du travail.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe sont conformes à la réglementation. 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.

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.

Dans le cadre de sa politique de maintien dans l'emploi, Safran s'engage à développer en sus des aménagements de poste de travail, des aménagements des postes de télétravail des salariés en situation de handicap effectuant du télétravail et ce afin de garantir une adaptation du poste de travail optimale dans l'ensemble des environnements dans lesquels le salarié effectue sa prestation de travail.

Le Groupe s'engage à ce que les logiciels nécessaires à l'exercice professionnel des salariés en situation de handicap soient installés et accessibles sur leurs postes de travail, dans le respect des exigences et normes de sécurité informatique.

Article 23 - Equipements individuels

Dans la situation où un salarié en situation de handicap a besoin d'un co-financement pour un équipement médical individuel, il a la possibilité d'être accompagné par son correspondant handicap pour :

- Avoir des informations sur les aides versées par l'Agefiph ;
- Avoir des informations sur le fonctionnement du fonds social de l'institution de prévoyance et de la Caisse de retraite pour lesquels le salarié cotise dans la société, ainsi que sur le fonds social prévu par l'accord Prévoyance Groupe ;
- Constituer un dossier auprès de chacun des fonds sociaux.

Dès lors qu'un lien avec l'emploi est établi grâce notamment à l'avis du médecin du travail, les dépenses liées au financement de mesures d'accompagnement peuvent être imputées sur le budget de l'accord, au-delà des aides mobilisables de droit commun.

En l'espèce, le salarié reconnu travailleur handicapé devra solliciter les aides de droit commun (Sécurité sociale, Mutuelle, MDPH, Agefiph...) avant co-financement via le budget du présent accord, d'équipements individuels.

TITRE IV – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE/SECTEUR ADAPTE (SPSA)

Article 24 - Objectifs et modalités de fonctionnement

La Loi dite « avenir professionnel » et plus particulièrement ses articles 76 à 79, est venue profondément modifier les modalités de valorisation des achats de biens et services effectués auprès des entreprises du secteur protégé et adapté. Safran entend poursuivre et développer sa collaboration avec ce secteur, collaboration qui s'inscrit dans la démarche de Responsabilité Sociale du Groupe.

A cet égard, les services achats pourront bénéficier d'une formation dédiée au handicap et spécifique à leur métier.

L'objectif est d'atteindre 5 millions d'euros de chiffre d'affaire à l'issue de cet accord. Le niveau actuel d'achat hors production devra augmenter à minima de 420 K€ par an pour atteindre l'objectif fixé à fin 2025. Le suivi de cette progression sera partagé à l'occasion des deux commissions de suivi annuelles. Un représentant de la direction des achats hors production interviendra systématiquement dans l'une de ces deux réunions. Nommé en tant que référent Achat hors production pour la collaboration avec le SPSA, ce représentant aura par ailleurs pour mission de :

- Créer le réflexe de la collaboration SPSA dans les familles d'achat identifiées ;
- Elargir si possible au-delà de ces prestations en identifiant d'autres niches d'activités susceptibles d'être sous-traitées prioritairement par le biais de la cotraitance (sous- traitante de niveau 2).

Concernant les achats de production, il est rappelé qu'à l'inverse des achats hors production, cette activité est pilotée au sein de chaque société du Groupe.

S'agissant des collaborations déjà existantes, Safran veillera à sécuriser sur le moyen et long terme les différents contrats en cours avec les représentants du SPSA.

Par ailleurs, un critère d'achat dans la grille de notation acheteur a été mis en place au sein de la catégorie RSE. Ainsi, la prise en compte de l'engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap chez nos fournisseurs fait partie intégrante de nos engagements RSE et permet un engagement de l'ensemble de nos partenaires dans une approche inclusive ainsi qu'une meilleure connaissance du sujet par le Service Achats.

TITRE V – NORME HANDI-ACCUEILLANTE

Article 25 - Accessibilité

Afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, Safran s'engage à poursuivre ses actions d'amélioration quant à l'accessibilité des lieux de travail et de ses processus.

Cette dernière englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments, circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, etc....). Le Groupe est garant du respect de la réglementation immobilière en vigueur. En outre, il met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux neufs, réhabilitation) pour améliorer les conditions d'accessibilité. En cas de rénovation ou d'extension de bâtiments existants, le chapitre concerné dans la norme AFNOR X 50-783 pourra être utilisé.

Safran s'engage à poursuivre ses actions afin de permettre au plus grand nombre possible d'établissements de s'engager dans la préparation et d'obtenir la norme AFNOR X50 – 783 « organisme handi-accueillant ».

A l'issue du troisième accord, 26 établissements ont obtenu ou sont engagés dans l'obtention de cette norme. Afin de garantir le respect et l'application des différents critères dans la durée, Safran s'engage à renouveler la conformité de la norme tous les trois ans. Par conséquent, chaque établissement handi-accueillant renouvellera sa conformité tous les trois ans.

Afin d'harmoniser les pratiques et d'encourager les établissements à se lancer dans la démarche en bénéficiant d'une procédure moins lourde, au moins trois sociétés sur la durée de l'Accord mèneront une réflexion globale au niveau société pour l'obtention de la norme handi-accueillante. En effet, de nombreux critères de ladite norme sont à la main des sociétés.

Un suivi annuel des établissements conformes devra être effectué.

Le guide de conformité sera mis à jour et diffusé dans l'ensemble des établissements et sociétés.

Pendant la durée de l'accord, de nouveaux outils pourront être créés et mis à disposition des sociétés en cas de besoin.

Hormis le quota de licences associé à l'utilisation de l'outil de pilotage de la norme « OK PILOT », les actions d'accessibilité issues du diagnostic ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

TITRE VI – FORMATION DES ACTEURS ET SENSIBILISATION

Article 26 - Les principaux acteurs internes favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

L'ensemble du collectif de travail du Groupe est acteur dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Plus particulièrement, certains acteurs sont essentiels dans leur mission au quotidien pour permettre l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Tout d'abord, la Mission Handicap Groupe, intégrée à la Direction RSE au sein de la Direction des Ressources Humaines et Sociétales, est garante de la mise en œuvre des engagements de la politique handicap du Groupe et du présent Accord. Elle anime le réseau des correspondants sociétés et référents établissements. Elle est garante des données consolidées Groupe inhérentes aux actions menées dans les sociétés en faveur du handicap. A ce titre, elle pilote le budget de l'Accord et soutient chaque fois que nécessaire les sociétés et établissements dans la mise en œuvre de leurs actions.

Ensuite, les correspondants sociétés et référents établissements sont les relais des actions du Groupe et force de proposition afin de faire avancer la politique handicap dépendant de leur périmètre. Le correspondant/référent Handicap est chargé de mettre en œuvre les actions du Groupe comme celles de la société. A ce titre, il aura notamment le rôle de déploiement des actions de communication et de

recrutement, de suivi des actions de maintien dans l'emploi, de suivi des actions de partenariats avec des organismes spécialisés, de suivi de la politique d'achat avec le secteur protégé et adapté, de suivi de l'avancement des objectifs de l'Accord ainsi que des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Les fiches missions des correspondants et référents handicap sont annexées au présent accord (Annexe n°6).

Le service de santé au travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et des services sociaux notamment en ce qui concerne l'adaptation des postes de travail lors d'actions de maintien dans l'emploi. La visite d'information et de prévention peut être l'occasion d'expliquer aux salariés les modalités de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et les droits associés à ce statut.

L'assistant(e) de service social, lorsque la fonction existe au sein de l'établissement, conseille et propose des dispositifs d'aide.

Les préventeurs comme les ergonomes travaillent sur l'adaptation des postes de travail quand celle-ci est nécessaire.

Enfin, les représentants du personnel ont un rôle important dans les aménagements des postes de travail des salariés en situation de handicap et dans le suivi de leur situation. Conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les CSE/CSE-C sont par ailleurs informés chaque année du suivi de l'Accord et de la DOETH des sociétés ou établissements.

Article 27 – Actions de formation des acteurs de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi sont cruciaux dans la stratégie du Groupe et doivent être au cœur de notre politique Handicap. Aussi, l'ensemble des formations destinées à former et monter en compétences les acteurs quotidiens de la politique Handicap de l'entreprise constitue un levier essentiel pour faire évoluer les représentations et garantir le déploiement des engagements en matière de handicap. Les acteurs doivent être formés au contexte légal et réglementaire, aux dispositions de l'Accord ainsi qu'à l'ensemble des outils et aides à leur disposition.

Trois principaux groupements d'acteurs ont été identifiés :

- Les acteurs du recrutement et de l'intégration des travailleurs en situation de handicap : les recruteurs, les Ressources Humaines et les managers ;
- Les acteurs du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap : les Ressources Humaines, les managers, les correspondants et référents handicap, les services médico-sociaux, les correspondants SSE, ergonomes, préventeurs et les représentants du personnel ;
- Les acteurs favorisant la collaboration avec le secteur protégé et adapté : Safran Purchasing et les services achats des sociétés.

Les parties signataires prévoient d'offrir à l'ensemble de ces acteurs une formation en deux parties. Une première partie sera dédiée à un tronc commun afin d'avoir une base commune et une culture commune sur le sujet du handicap. Les différents axes de ce tronc commun seront notamment les différents types de handicap et les défis associés, le cadre légal du handicap, les types de reconnaissance, la politique handicap de Safran et l'écosystème du handicap (institutions partenariats etc...).

Ce tronc commun sera ensuite complété par des modules de formations spécifiques selon les besoins et les différents acteurs.

En parallèle, le Groupe s'engage à poursuivre la montée en compétence et l'animation d'un réel « réseau handicap » composé des correspondants et référents handicaps, principaux relais de la Mission Handicap du Groupe.

Article 28 - Actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation mises en œuvre par le Groupe visent notamment à déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et à donner un niveau d'information à l'ensemble des salariés sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap.

En complément des actions Groupe de communication sur le handicap telles que les communications sur l'intranet, les guides et brochures etc..., chaque société a développé des actions de sensibilisation selon ses besoins. Les actions de sensibilisation identifiées comme pouvant être réalisées dans la plupart des sites seront communiquées au réseau handicap pour faciliter la reproduction et l'adaptation de ces actions.

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) reste une opportunité incontournable pour communiquer et sensibiliser sur le sujet du handicap. Le réseau handicap a souhaité néanmoins développer une communication régulière durant toute l'année.

Pour les salariés confrontés au handicap auditif, le Groupe s'engage à sensibiliser le collectif de travail du salarié et à les initier à la langue des signes.

Ce quatrième accord sera aussi l'occasion de diffuser une nouvelle brochure présentant les dispositions du présent accord. Il est rappelé que la rencontre avec le handicap (en y étant confronté) reste la voie de sensibilisation la plus prégnante.

TITRE VII – AUTRES DISPOSITIONS FAVORISANT L'INTEGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 29 - Aides complémentaires possibles

Les salariés Safran en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité à temps plein continueront néanmoins à cotiser sur une base 100 %. Le différentiel de cotisation employeurs sera pris en charge par Safran.

Article 30 - Aides possibles en faveur des aidants familiaux

Il est rappelé que tout salarié, parent ou tuteur légal d'enfant handicapé bénéficie d'une priorité en termes de mobilité géographique, rendue nécessaire par la scolarité de l'enfant ou une obligation de soins. Les aidants d'une personne en situation de handicap, soit lorsqu'une des personnes suivantes présente un handicap : conjoint, concubin, partenaires (PACS), ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral, jusqu'au 4^{ème} degré, ascendant, descendant, ou collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin, partenaire ou une personne en situation de handicap avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour des actes de la vie quotidienne pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier :

- D'un aménagement de leur horaire de travail ou télétravail pour permettre des soins ou la garde du proche en situation de handicap ;
- D'une autorisation spéciale d'absence rémunérée dans la limite de 4 jours par an ou 8 demi-journées.

Dans tous les cas, il sera préalablement nécessaire de fournir en guise de justificatif :

- Soit une attestation de la MDPH, une carte d'invalidité, un certificat médical, une lettre de la Sécurité sociale ou la carte de mobilité inclusion... ;
- Soit une lettre de convocation de l'organisme auprès duquel l'acte est effectué pendant les heures de service.

Par ailleurs, il est rappelé que les assistants de service social peuvent aider et renseigner toute personne concernée.

Le régime de prévoyance de Safran, en matière de frais de santé, permet par ailleurs aux enfants de salariés et retraités du groupe (lorsque ces derniers ont continué à cotiser au régime Safran), de rester ayant-droit sans limite d'âge. Les deux seules conditions associées portent sur le fait que ces bénéficiaires disposent :

- D'un taux d'incapacité d'au moins 80 % ;
- D'une rémunération qui ne soit pas supérieure au SMIC.

Article 31 – L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques

Certains salariés du Groupe peuvent être impliqués dans des actions qui concourent à développer un produit ou service en faveur de personnes en situation de handicap s'appuyant sur une technologie avancée, voire une innovation technologique. De telles actions peuvent être soutenues, y compris financièrement, par le budget de l'accord, de manière adaptée et mesurée. Il appartient à la Mission Handicap Groupe d'apprécier la situation avec le ou les salariés concernés.

Dans ce domaine, la collaboration entre la Fondation Safran pour l'insertion et la Mission Handicap est régulière.

TITRE VIII – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 32 - Suivi de l'Accord

Le déploiement des actions prévues par le présent accord de Groupe sera suivi et examiné au sein d'une Commission de Suivi Groupe qui se réunira au moins deux fois par an.

La Commission sera composée :

- De deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction ;
- Les décisions seront prises en concertation. Le médecin du travail coordinateur Groupe participera aux réunions de la Commission.

Les missions de la Commission de Suivi de l'accord seront les suivantes :

- Examiner les actions menées sur la base d'un tableau de bord consolidé récapitulant les différents indicateurs ainsi que du suivi détaillé site par site ;
- Effectuer le suivi budgétaire de l'accord et en définir les orientations chaque année ;
- Suivre l'objectif d'augmentation du niveau d'achats hors production avec le SPSA ainsi que les éventuels plans d'actions correctifs ;
- Suivre les établissements qui sont devenus conformes à la norme AFNOR « organisme handi-accueillant » et le renouvellement de la conformité ainsi que les réflexions et processus mis en place au niveau société.

Les résultats examinés ainsi que les décisions prises dans le cadre des réunions de la Commission de suivi seront transmis aux sociétés comprises dans le périmètre de l'accord à l'occasion du bilan annuel présenté aux IRP dans chaque société.

Cette présentation sera complétée d'un bilan des actions spécifiques menées au niveau de chaque société sur la base d'une présentation commune pour l'ensemble des sociétés du Groupe.

Article 33 - Budget de l'Accord

Afin de financer son plan d'action et conformément aux textes en vigueur, le Groupe consacre un budget au moins équivalent à la contribution totale qu'il devrait verser chaque année à l'URSSAF en l'absence d'accord de Groupe.

Conscient que lors du précédent accord l'ensemble du budget n'a pas été consommé, Safran s'engage à faire tout son possible afin d'utiliser la totalité du budget alloué au présent Accord. En outre, Safran s'engage à renforcer sa communication auprès des sociétés sur les actions et dispositifs pouvant être financés par le budget du présent Accord. En effet, Safran a conscience qu'une meilleure information sur le déploiement de l'Accord et notamment sur son budget permettra une meilleure utilisation de celui-ci. Dans l'objectif d'utiliser l'entièreté du budget en cohérence avec les besoins, une meilleure communication sera déployée afin que les sociétés n'aient pas de reste à charge.

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans le présent accord figurent en annexe 2, chaque grand type de mesure étant affecté d'une ligne budgétaire. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent accord. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'accord. Ces arbitrages sont validés lors de la commission de suivi définie dans le présent accord.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Les sommes non dépensées une année seront transférées sur le budget de l'année suivante.

Le financement d'actions rentrant dans le cadre du présent accord pourra être refusé faute de budget disponible.

Des informations régulières sur les possibilités de financement externes seront partagées avec le réseau handicap/diversité afin de pouvoir apporter le plus de soutien possible aux situations des salariés handicapés du Groupe.

Le suivi du budget est effectué via l'utilisation de l'outil dédié, Opthimum.

D'autres dispositions et actions sont prévues /conduites par les sociétés, en dehors du budget de la Mission Handicap Groupe. Parmi celles-ci figurent notamment :

- Le bénéfice de jours de congés supplémentaires pour les démarches RQTH ou médicales ou les aidants familiaux ;
- Les mesures spécifiques aux salariés en situation de handicap dans le cadre du Temps Partiel Aidé, les mesures d'adaptation des horaires de travail ;
- Les actions d'accessibilités issues des diagnostics de la norme AFNOR X-50-783.

Lors du précédent Accord, la masse salariale de la Mission Handicap était imputée sur le budget de l'accord. Eu égard à la volonté du Groupe de maintenir l'ancrage de la politique handicap au sein de la politique RSE, la masse salariale de la Mission Handicap ne sera plus prise en compte dans le budget du présent Accord.

Article 34 - 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 35 - 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 36 - Durée et révision

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet le 1er janvier 2023 et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2025.

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.

Le présent accord fait l'objet de la procédure légale de demande d'agrément par l'autorité administrative compétente. En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenue et entraînera la réouverture des négociations au niveau du Groupe.

Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur. Dans le prolongement de la procédure d'agrément, les avenants de révision sont notifiés à la DRIEETS.

Article 37 – Dépôt et publicité

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

Le présent accord sera également publié sur la base de données nationale. Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 28 mars 2023

Pour SAFRAN :

Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétales

Directeur des Affaires sociales

ANNEXES :

Annexe 1 – Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord

Annexe 2 – Budget indicatif de l'Accord

Annexe 3 – Modèle de formulaire de consentement éclairé

Annexe 4 – Synthèse des engagements du présent Accord

Annexe 5 – Politique Handicap Groupe (juin 2016)

Annexe 6 – Fiches missions des correspondants et référents handicap

Annexe 7 – Grille indicative des mesures de maintien dans l'emploi et accessibilité au poste après déduction des aides légales dans la limite du budget défini dans l'annexe 2

Annexe 8 – Liste indicative des correspondants handicap au sein des sociétés

ANNEXE 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord
--

- Safran SA
 - o Safran Additive Manufacturing Campus
 - o Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - o Airfoils Advanced Solutions
 - o Safran Aero Composite
- Safran Aerosystems SAS
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - o Safran Electrical Components
 - o Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
 - o Safran Data Systems
 - o Safran Reosc
 - o Safran Spacecraft Propulsion
- Safran Helicopter Engines
 - o Safran Power Units
- Safran Landing Systems
 - o Safran Filtration Systems
 - o Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

ANNEXE 2 : Budget indicatif

	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2023	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2024	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2025	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2023-2025
PILOTAGE ET SUIVI				
Salaire(s) chargé(s) de mission	- €	- €	- €	- €
Salaire(s) correspondant(s)	- €	- €	- €	- €
Gestion administrative et suivi du dossier	160 000 €	150 000 €	140 000 €	450 000 €
Commission de suivi	- €	- €	- €	- €
Autres (à préciser) :	- €	- €	- €	- €
Total	160 000 €	150 000 €	140 000 €	450 000 €
PLAN D'EMBAUCHE des TH				
Formation(s) recruteur(s)	32 000 €	30 000 €	28 000 €	90 000 €
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	240 000 €	225 000 €	210 000 €	675 000 €
Publications offres d'emploi	32 000 €	30 000 €	28 000 €	90 000 €
Autres (à préciser) :	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Total	320 000 €	300 000 €	280 000 €	900 000 €
ACCUEIL ET INSERTION				
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	- €	- €	- €	- €
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	48 000 €	45 000 €	42 000 €	135 000 €
Aménagement postes de travail*	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Autres (à préciser) :	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Total	80 000 €	75 000 €	70 000 €	225 000 €
INFORMATION SENSIBILISATION				
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements, ...)	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Forum(s) événements	80 000 €	75 000 €	70 000 €	225 000 €
Sensibilisation(s) managers et collaborateurs	64 000 €	60 000 €	56 000 €	180 000 €
Sensibilisation(s) membres du projet	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Autres (à préciser) :	48 000 €	45 000 €	42 000 €	135 000 €
Total	240 000 €	225 000 €	210 000 €	675 000 €
FORMATION				
Interne				
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	64 000 €	60 000 €	56 000 €	180 000 €
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)	32 000 €	30 000 €	28 000 €	90 000 €
Autres (à préciser) :	- €	- €	- €	- €
Externe				
Accueil de stagiaires	- €	- €	- €	- €
Partenariat organismes de formation	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Autres (à préciser) :	- €	- €	- €	- €
Total	112 000 €	105 000 €	98 000 €	315 000 €

MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH				
<i>Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*</i>	128 000 €	120 000 €	112 000 €	360 000 €
<i>Aménagement postes de travail*</i>	304 000 €	285 000 €	266 000 €	855 000 €
Autres (à préciser) :	48 000 €	45 000 €	42 000 €	135 000 €
Total	480 000 €	450 000 €	420 000 €	1 350 000 €
AUTRES MESURES				
a) Mesures individuelles :				
Equipement(s) spécialisé(s)	96 000 €	90 000 €	84 000 €	270 000 €
Prise en charge transports, aménagement véhicule	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Autres (préciser) :	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
b) Autres mesures :				
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH	- €	- €	- €	- €
Autres (préciser) :	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Total	144 000 €	135 000 €	126 000 €	405 000 €
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES				
	32 000 €	30 000 €	28 000 €	90 000 €
				- €
Total	- €	- €	- €	90 000 €
Développement de la SOUS-TRAITANCE (hors chiffres d'affaires réalisés)				
Partenariat avec E.A. / ESAT	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Formation(s) acheteur(s)	16 000 €	15 000 €	14 000 €	45 000 €
Total	32 000 €	30 000 €	28 000 €	90 000 €
Total	1 568 000 €	1 470 000 €	1 372 000 €	4 500 000 €

Formulaire de consentement éclairé – Ouverture d’une Cellule de Maintien
dans l’Emploi

Je soussigné

Autorise la Cellule de Maintien dans l’Emploi du site

À m’accompagner dans mon parcours de maintien dans l’emploi,

J’autorise les acteurs suivants à participer à ma cellule de maintien dans l’emploi :

☒ **Obligatoire** : Correspondant et/ou Référent Handicap

☒ **Obligatoire** : Représentant du service de santé au travail (Médecin, infirmier(e))

☒ **Obligatoire** : Assistant(e) social(e) le cas échéant

☐ RRH ou RH opérationnel

☐ Correspondant SSE / Ergonome / Préventeur

☐ Représentant du personnel de mon choix :

☐ Manager

Les membres de la Cellule de Maintien dans l’Emploi ont l’obligation de respecter le secret médical et la confidentialité des informations dont ils disposent.

Fait le à

Signature :

ANNEXE 4 : Synthèse des engagements du présent Accord

L'intégration au sein de Safran des personnes en situation de handicap

- Safran s'engage à atteindre à l'issue de l'Accord, un taux d'emploi minimum de 6% ;
- Cet objectif de 6% se décline par société avec un taux d'emploi minimum de 1% par société ;
- Le plan d'embauche du groupe Safran se décline comme suit :

	Plan d'embauche 2023	Plan d'embauche 2024	Plan d'embauche 2025
CDI	36	36	36
CDD	9	9	9
Alternants	28	28	28
Stagiaires	20	20	20

- Une cellule CV vient en soutien des établissements et sociétés pour les actions de recrutement.
Le bilan de cette cellule est communiqué en commission de suivi.

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

- La cellule de maintien dans l'emploi a pour objectif de préparer la reprise ou le maintien dans son activité une personne rencontrant un problème de santé au travail. *Un bilan d'activité de ces cellules, là où elles existent, sera fait au moins une fois par an et plus si nécessaire.* Un guide de la cellule de maintien dans l'emploi sera élaboré.
- Toutes mesures appropriées pour réussir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap seront envisagées et financées par le budget du présent Accord.
- Safran s'engage à mettre en place un financement de projets à caractère collectif au bénéfice exclusif de plusieurs salariés en situation de handicap au sein du même collectif de travail.
- Safran s'engage à renforcer sa communication auprès des sociétés et des acteurs du maintien dans l'emploi sur les actions de maintien dans l'emploi pouvant être financées par le budget du présent Accord.
- Safran s'engage à prendre en charge pour les salariés en situation de handicap dans le cadre du plan de formation l'ensemble des frais associés à la préparation d'une VAE.
- Chaque salarié en situation de handicap peut bénéficier de quatre jours d'absence autorisée payés par an sur présentation de justificatif.
- Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite et les déficients visuels, entre le lieu de résidence et le lieu de travail sont pris en charge par Safran sur présentation d'un avis formel du médecin du travail.
- Les salariés pour lesquels le handicap ne permet pas d'utiliser les transports en commun peuvent bénéficier d'une participation à l'adaptation d'un véhicule en complément des aides légales existantes.
- Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier jusqu'à deux journées de télétravail par semaine ou plus si recommandations du médecin du travail.
- Safran s'engage à développer des aménagements de poste en télétravail.

Collaboration avec le secteur protégé et adapté

- L'objectif est d'atteindre 5 millions d'euros de chiffre d'affaire à l'issue du présent Accord.
- Le niveau actuel d'achat hors production devra augmenter à minima de 420K€ par an.

Norme handi-accueillante

- Afin d'harmoniser les pratiques et d'encourager les établissements à se lancer dans la démarche, au moins trois sociétés sur la durée de l'Accord mèneront une réflexion globale au niveau société pour l'obtention de la norme handi-accueillante.
- *Un suivi annuel des établissements conformes sera effectué.*
- Afin de garantir le respect et l'application des différents critères dans la durée, Safran s'engage à renouveler la conformité de la norme tous les trois ans.

Formation des acteurs et sensibilisation

- Une formation des acteurs de la politique handicap sera dispensée en deux parties. Une première partie sera dédiée à un tronc commun qui sera complété par des modules de formations spécifiques selon les besoins et les différents acteurs.
- En parallèle, le Groupe s'engage à poursuivre la montée en compétence et l'animation d'un réel « réseau handicap » composé des correspondants et référents handicaps, principaux relais de la Mission Handicap du Groupe.
- Actions Groupe de communication sur le handicap et diffusion d'une nouvelle brochure, présentant les dispositions du présent Accord.
- Participation à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Autres dispositions

- Les salariés Safran en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité à temps plein continueront néanmoins à cotiser sur une base 100 %. Le différentiel de cotisation employeurs sera pris en charge par Safran.
- Les aidants d'une personne en situation de handicap pourront bénéficier d'un aménagement de leur horaire de travail ou télétravail pour permettre des soins ou la garde du proche en situation de handicap ; d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée dans la limite de 4 jours par an ou 8 demi-journées.

L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques

- Des actions concourant à développer un produit ou un service en faveur de personnes en situation de handicap en s'appuyant sur une technologie avancée voire une innovation technologique peuvent être soutenues, y compris financièrement, par le budget de l'accord, de manière adaptée et mesurée.

Suivi de l'Accord

- *Le déploiement des actions prévues par le présent Accord de Groupe sera suivi et examiné au sein d'une Commission de Suivi Groupe qui se réunira au moins deux fois par an.*

POLITIQUE GROUPE

POLITIQUE HANDICAP SAFRAN

GRÂCE À SON RÉSEAU
HANDICAP/DIVERSITÉ,
SAFRAN A DÉPLOYÉ
UNE POLITIQUE GROUPE
EN FAVEUR DU HANDICAP.

Safran s'engage et manifeste sa volonté de changer ensemble le regard porté sur le handicap.

En démontrant chaque jour son savoir-faire dans ce domaine, le Groupe permet à chaque salarié d'être assuré que le recrutement ou le maintien dans l'emploi de toute personne porteuse de handicap est possible, chacun pouvant être concerné.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage aussi par accord en faveur de l'intégration du handicap.

4 OBJECTIFS MAJEURS SONT FIXÉS :

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE TOUTE PERSONNE PORTEUSE DE HANDICAP :

Priorité absolue de la politique Handicap de Safran : toutes les solutions concourant à maintenir en activité un salarié handicapé seront systématiquement mises en œuvre.

Pour cela, des cellules de maintien dans l'emploi sont mises en place au sein de chaque établissement français du Groupe.

LE RECRUTEMENT DE SALARIÉS PORTEURS DE HANDICAP

Des engagements sont pris pour intégrer chaque année des salariés en CDI/CDD, alternance et stage.

LA COLLABORATION AVEC LES ENTREPRISES/ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR PROTÉGÉ/SECTEUR ADAPTÉ (SPSA)

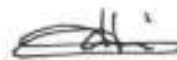
Les Directions des Achats et des Ressources Humaines mènent conjointement des actions visant à intensifier la collaboration entre Safran et le SPSA.

SAFRAN RECONNU COMME UN GROUPE ENGAGÉ ET RESPONSABLE EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DU HANDICAP

Dans une logique d'amélioration continue, des établissements au sein des principales sociétés du Groupe se sont engagés dans l'obtention de la norme « entreprise handi-accueillante ».



JEAN-LUC BÉRARD
Directeur Groupe,
Ressources Humaines



JEAN-JACQUES ORSINI
Directeur Groupe,
Performance et Compétitivité

FICHE MISSION

Correspondant handicap

CONTEXTE

La politique Handicap Safran, intégrée au sein de la politique RSE du Groupe « Engage for the Future » se fonde sur des engagements durables portés par la direction des ressources humaines et sociétales. Le Groupe a structuré sa politique handicap autour de quatre axes : le maintien en emploi de toute personne porteuse de handicap, le recrutement de personnes en situation de handicap, la collaboration avec les entreprises / établissements du secteur protégé et adapté (SPSA) et faire de Safran un groupe reconnu pour être engagé et responsable en matière d'intégration du handicap, par la mise en place de la norme handi-accueillante dans certains de nos établissements.

Ces axes sont déclinés dans l'accord handicap du Groupe, valable de janvier 2023 à décembre 2025 et agréé par l'inspection du travail, traduits en engagements et objectifs chiffrés et applicable dans nos établissements français.

La politique Handicap est portée par le Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales et pilotée par la Mission Handicap Groupe. Elle a pour vocation d'être partagée par l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe. Afin d'assurer son déploiement, un correspondant Handicap est nommé dans chacune des 29 sociétés françaises de rang 1 et 2 de Safran (nommées Société) et un référent Handicap est nommé dans chacun des établissements français du Groupe.

MISSIONS

- Etre le point de contact au sein de sa Société de la Mission Handicap Groupe pour tout sujet en lien avec le handicap au sein de sa Société.
- Réaliser annuellement la DOETH (Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et suivre le budget au niveau de sa société
- Assurer le déploiement de la politique et des actions Groupe au sein de sa société,
- Assurer le suivi de l'accord handicap : atteinte des objectifs et respect des engagements Sociétés,
- Etablir et suivre les plans d'actions utiles propre à sa société sur les 4 axes de la politique handicap
- Sensibiliser les collaborateurs et communiquer sur le handicap au sein de sa société,
- Coordonner le réseau des référents handicaps établissements de sa société.

ACTIVITES PRINCIPALES (liste non exhaustive)

- **Être le garant des exigences réglementaires pour sa société**
 - Réaliser annuellement la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
 - Vérifier la mise à jour d'Ophimum pour la réalisation des DSN mensuelles et autres obligations réglementaires
 - Suivre le budget alloué à sa société
 - S'assurer de l'atteinte des engagements et objectifs annuels dans sa société (recrutement, SPSA, norme handi-accueillante...)

- **Déployer la politique handicap au sein de sa société**

- Être le point de contact privilégié sur le sujet du handicap au niveau société
- Animer le réseau des référents handicap établissement de sa société
- Mettre en œuvre les actions Groupe au niveau de sa société
- Etablir et suivre les plans d'actions utiles au sein de sa société selon – à minima - les 4 axes de la politique handicap : recrutement, maintien en emploi, secteur protégé et adapté, norme handi-accueillante
- Faciliter la mise en place d'actions de formation, notamment celles dédiées aux managers, RH ... de son périmètre
- Sensibiliser les collaborateurs sur le sujet du handicap et faire connaître l'accord Handicap Groupe.

- **Echanger avec la Mission Handicap Groupe**

- Participer aux réunions du réseau des correspondants Société handicap tous les 3 mois et aux formations,
- Répondre aux éventuelles sollicitations externes pouvant être transmises (légales, partenaires, ...),
- Assurer le partage, les retours d'expérience de sa Société
- Etre un acteur actif des potentiels évolutions de la politique Handicap

PROFIL

- Connaissances générales sur le Handicap
- Aisance avec les aspects administratifs
- Faire preuve d'écoute et de bienveillance
- Être force de proposition et engagé pour faire avancer la prise en compte du handicap
- Relations fonctionnelles avec la Mission Handicap intégrée à la Direction RSE.

IMPLICATION ET BUDGET DE LA MISSION

- 20 à 100% en équivalent temps plein en fonction des Sociétés
- Budget dépendant de la contribution handicap Groupe, réparti entre chaque société et défini en début d'année
- Les réunions peuvent s'effectuer à distance et en présentiel dès que c'est envisageable et minimum une fois par trimestre pour les réunions du réseau Handicap.

Le rôle du correspondant handicap est détaillé dans ce profil.

Avant toute chose c'est une mission qui porte sur l'humain. Il est donc nécessaire pour tenir ce rôle d'avoir la conviction que le handicap est une source de richesse et de performance pour l'entreprise.

FICHE MISSION

Référent handicap

CONTEXTE

La politique Handicap Safran, intégrée au sein de la politique RSE du Groupe « Engage for the Future » se fonde sur des engagements durables portés par la direction des ressources humaines et sociétales. Le Groupe a structuré sa politique handicap autour de quatre axes : le maintien en emploi de toute personne porteuse de handicap, le recrutement de personnes en situation de handicap, la collaboration avec les entreprises / établissements du secteur protégé et adapté (SPSA) et faire de Safran un groupe reconnu pour être engagé et responsable en matière d'intégration du handicap, par la mise en place de la norme handi-accueillante dans certains de nos établissements.

La politique Handicap est portée par le Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales et pilotée par la Mission Handicap Groupe. Elle a pour vocation d'être partagée par l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe. Afin d'assurer son déploiement, un correspondant Handicap est nommé dans chacune des 29 sociétés françaises de rang 1 et 2 de Safran (nommées Société) et un référent Handicap est nommé dans chacun des établissements français du Groupe.

Cette fiche Mission « Référent Handicap » est commune à toutes les sociétés, sans prise en compte des éventuelles spécificités de gestion de la part des sociétés sur le sujet du Handicap. Elle pourra donc être amendée par le Correspondant Handicap de la Société, en accord avec la Mission Handicap Groupe.

MISSIONS

- Être le point de contact privilégié des salariés de son Etablissement sur le sujet du Handicap,
- Être le point de contact du Correspondant Handicap Société et de la Mission Handicap Groupe pour tout sujet en lien avec le handicap au sein de son Etablissement
- Assurer le déploiement de la politique et des actions Groupe et Société au sein de son Etablissement,
- Assurer le suivi de l'accord handicap : participer à l'atteinte des objectifs et au respect des engagements Sociétés,
- Etablir et suivre les plans d'actions utiles propre à son Etablissement sur les 4 axes de la politique handicap
- Sensibiliser les collaborateurs et communiquer sur le handicap au sein de son Etablissement,

ACTIVITES PRINCIPALES (liste non exhaustive)

- **Être le point de contact privilégié des salariés de son établissement sur le sujet du handicap**
 - Tenir les entretiens individuels spécifiques des travailleurs handicapés;
 - Répondre aux questions/interrogations des salariés sur le sujet du handicap avec l'aide de la médecine du travail et de l'assistante sociale le cas échéant,
 - Informer, orienter et/ou accompagner les salariés dans leurs différentes démarches sur le sujet du handicap
 - Participer aux Cellules de Maintien en Emploi lorsqu'elles sont déployées sur l'établissement
 - Accompagner les aménagements de poste des travailleurs handicapés en lien avec les acteurs concernés et faire les demandes de financement sur Ophimum,
 - Etre l'interlocuteur privilégié des différents services sur le sujet du handicap : RH, recruteurs médecine du travail, managers, assistante sociale, SSE ...

- **Être le garant des exigences réglementaires pour son établissement**
 - Mettre à jour les effectifs « Travailleurs Handicapés » sur Opthimum
 - Participer à l'atteinte des engagements et objectifs annuels de sa société (recrutement, SPSA, norme handi-accueillante...)
- **Déployer la politique handicap au sein de son établissement**
 - Être le point de contact privilégié sur le sujet du handicap au niveau établissement
 - Mettre en œuvre les actions Groupe et Société au niveau de son établissement
 - Etablir et suivre les plans d'actions utiles au sein de son établissement selon – à minima - les 4 axes de la politique handicap : recrutement, maintien en emploi, secteur protégé et adapté, norme handi-accueillante
 - Contribuer au développement du réseau local des partenaires externes : écoles, associations, entreprises spécialisées dans le handicap, entreprises adaptées...
 - Sensibiliser les collaborateurs sur le sujet du handicap et faire connaître l'accord Handicap Groupe.
- **Echanger avec le Correspondant Handicap Société**
 - Participer aux réunions du réseau des référents handicap de sa société lorsqu'elles existent
 - Répondre aux éventuelles sollicitations externes pouvant être transmises (légales, partenaires, ...),
 - Assurer le partage, les retours d'expérience de son établissement

PROFIL

- Connaissances générales sur le Handicap
- Aisance avec les aspects administratifs
- Faire preuve d'écoute et de bienveillance
- Être force de proposition et engagé pour faire avancer la prise en compte du handicap
- Relations fonctionnelles avec le Correspondant Handicap Société.

IMPLICATION ET BUDGET DE LA MISSION

- 10 à 100% en équivalent temps plein en fonction des Sociétés
- Budget dépendant de la contribution handicap Groupe, réparti entre chaque société et défini en début d'année. Le correspondant Handicap Société décidera de décliner – ou non- le budget par établissement.
- Les fréquences des réunions sont décidées par le Correspondant Handicap de la Société.

Le rôle du référent handicap est détaillé dans ce profil.

Avant toute chose c'est une mission qui porte sur l'humain. Il est donc nécessaire pour tenir ce rôle d'avoir la conviction que le handicap est une source de richesse et de performance pour l'entreprise.

ANNEXE 7 : Grille indicative des mesures de maintien dans l'emploi et accessibilité au poste après déduction des aides légales dans la limite du budget défini dans l'annexe 2

Les montants indiqués sont des plafonds pour l'année 2022 et sont versés sous réserve de présentation de devis. Ils pourront faire l'objet d'une redéfinition annuelle par la Mission Handicap Groupe (avec information de la commission de suivi), en fonction des besoins des salariés en situation de handicap et des moyens financiers de l'Accord.

Types de Mesures	Participation de SAFRAN
Analyse des postes de travail	3 000 €
Aménagement des postes de travail <i>Sous réserve de la validation de la Mission Handicap Groupe, un complément pourra être mobilisé en fonction des besoins du salarié Handicapé et du budget de l'accord disponible.</i>	5 000 €
Bilan de maintien dans l'emploi	3 000 €
<u>Aide au transport*</u> : Frais de transport en commun pris en charge pour les personnes à mobilités réduite et les déficients visuels entre le lieu de résidence et le lieu de travail (missions et transport domicile/travail) dans le cas prévu à l'article 21 de l'accord.	100% des frais de transport
<u>Aide au transport*</u> : Aménagement/Adaptation d'un véhicule dans le cas prévu à l'article 14 de l'accord. <i>Sous réserve de la validation de la Mission Handicap Groupe, un complément pourra être mobilisé en fonction des besoins du salarié Handicapé et du budget de l'accord disponible.</i>	5 000 €
<u>Accès à la formation :</u> Sous réserve de la validation de la Mission Handicap Groupe, aménagements nécessaires pris en charge pour permettre aux salariés handicapés d'accéder aux formation et d'être accompagnés dans leurs parcours de formation.	Après étude de la situation de travail par la société concernée

*Ces aides sont en complément des mesures et des aides légales existantes sur présentation d'un avis conforme du médecin du travail, ainsi que de factures et justificatifs.

L'ensemble de ces mesures sera validé par le correspondant Handicap en lien avec la Mission Handicap Groupe.

ANNEXE 8 : Liste indicative des correspondants handicap au sein des sociétés

Sociétés	Correspondant société
Airfoils Advanced Solutions	Karen DELARUELLE
Safran	Fabienne OLLIVIER Amélie Demarigny
Safran Additive Manufacturing Campus	Christophe ETCHEVERRY
Safran AeroComposite	Laurence MOCHI
Safran Aerosystems	Céline MORIN
Safran Aircraft Engines	Elodie HENNETON
Safran Cabin France	Cécile BERNADET Amel MOUDJADJ
Safran Ceramics	Jean-Luc ESTREMO Simia BERTEL
Safran Data Systems	Françoise DUBURCK
Safran Electrical & Power	Sophie DELORME
Safran Electrical Components	Laetitia RAUTUREAU Sophie DELORME
Safran Electronics & Defense	Malika ARFAK
Safran Electronics & Defense Actuation	AKHELAK Sabah
Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions	AKHELAK Sabah
Safran Engineering Services	Catherine DOS SANTOS Marine MAHMOUDI
Safran Filtration Systems	Cédric BRANTSCHEN Hélène TIEYRE
Safran Helicopter Engines	Mireille REY
Safran Landing Systems	Pascal SEGUIN
Safran Landing Systems Services	Michael BAREILHE
Safran Nacelles	Nadia BEDEL
Safran Power Units	Patricia MANGE
Safran REOSC	Malika ARFAK
Safran Seats	Chloé FOULON
Safran Transmission Systems	Perrine ENGLER Amélie SIGRIST
Safran Ventilation Systems	Mireille RABOT Justine SAUMAGNE