

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

Sommaire

PREAMBULE	5
CHAPITRE PRELIMINAIRE – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 7	
Article 1. Champ d'application de l'accord	7
Article 2. Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1	7
2.1. Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent Accord	7
2.2. Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent Accord	7
CHAPITRE I – INFORMATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SALAIRES SUR L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE, LA STRATEGIE ET LES PERSPECTIVES DU GROUPE A MOYEN ET LONG TERMES	8
CHAPITRE II – INFORMATION ET FORMATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SALAIRES SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	9
Article 3. Principes généraux	9
Article 4. Le référentiel des métiers du Groupe	10
CHAPITRE III - PRINCIPAUX LEVIERS RH AU SERVICE DES ENJEUX DU GROUPE ET DES SOCIETES	11
Article 5. Politique de recrutement	11
Article 6. Politique de mobilité professionnelle	12
Article 7. Politique de gestion des carrières	13
7.1 Les Principes Directeurs	13
7.2 Les experts	13
7.3 L'accompagnement des salariés dans leur évolution de carrière	14
Article 8. Politique de Formation professionnelle	20
8.1 La formation au service de l'accélération des transformations de l'ensemble des métiers au regard des enjeux technologiques et environnementaux	22
8.2 La formation et la transformation numérique du Groupe	23
8.3 La formation et l'internationalisation du groupe	24
8.4 L'accompagnement des métiers par la formation	24
Article 9. Politique de transmission des savoirs	24
Article 10. Les écoles industrielles	28
CHAPITRE IV – APPREHENDER L'ARRIVEE DE L'IA GENERATIVE (IA GEN)	30
Article 11. Mise en place d'un plan global de montée en compétences de l'IA générative	31
Article 12. Accompagner les sociétés sur les impacts de l'IA générative sur les emplois et les compétences	32
Article 13. Garantir un usage éthique et responsable de l'IA générative	33
CHAPITRE V – PRINCIPAUX DISPOSITIFS RH MIS A DISPOSITION DES SALAIRES EN VUE DE DEVELOPPER LEURS COMPETENCES ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS	35
Article 14. Veiller à l'accès à la formation et au Campus pour tous	35
Article 15. Soutenir et accompagner le salarié dans la mise en place de son projet professionnel	36
15.1. Connaître et comprendre les évolutions des métiers et permettre les passerelles entre métiers	36
15.2. Information des salariés au sujet de l'offre de formation existante	38
15.3. Définir son projet professionnel	38
15.4. Mettre en œuvre des moyens spécifiques d'accompagnement de sa mobilité professionnelle	39
15.5. Identifier les formations répondant à son projet professionnel	40
15.6 Mettre la Digitalisation au service du développement des compétences des salariés	40
15.7. Evolution de carrière des salariés titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs	40
Article 16. Faciliter et co-construire les initiatives individuelles de formation	41
16.1. Préambule	41
16.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)	41
16.3. Formation qualifiante, diplômante et certifiante	42
16.4. Le CPF de transition professionnelle	43
16.5. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	44

CHAPITRE VI – PREPARER L’AVENIR DANS LE CADRE D’UN ENGAGEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE..... 46

Article 17. La transmission des savoirs au bénéfice de tous.....	46
Article 18. Les Engagements en faveur de l’insertion durable des jeunes dans l’emploi.....	47
18.1. Modalités d’accueil, d’intégration et d’accompagnement des jeunes dans le Groupe.....	47
18.2. Modalités de mise en œuvre d’un entretien de suivi.....	47
18.3. Promotion de l’accueil des stagiaires, des alternants et des doctorants.....	48
18.4. Promouvoir les métiers de l’Aéronautique et de l’Industrie auprès des jeunes et notamment des jeunes femmes.....	48
18.5. Aide au logement pour les alternants.....	49
Article 19. Reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d’engagements citoyens et sociétaux.....	50

CHAPITRE VII – ASSURER LA GESTION ANTICIPEE DES PROBLEMATIQUES CONJONCTURELLES..... 51

Article 20. Promouvoir la période de reconversion.....	51
Article 21. Apporter des garanties aux salariés concernés par un projet de redéploiement décidé par l’employeur, en cas de mobilité géographique ou professionnelle.....	51
Article 22. Apporter des garanties supplémentaires aux salariés concernés par un changement professionnel en cas de baisse d’activité ou de fin de projet, impliquant une mobilité géographique ou professionnelle.....	52
Article 23. Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe.....	53
Article 24. Promouvoir le congé de solidarité internationale.....	54
Article 25. Mécénat de compétences.....	55

CHAPITRE VIII – OBSERVATOIRE DES METIERS ET SUIVI DES DISPOSITIFS..... 56

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES..... 57

Article 26. Litiges afférents à l’application.....	57
Article 27. Prise d’effet et durée de l’accord.....	57
Article 28. Révision de l’accord.....	57
Article 29. Publicité et dépôt de l’accord.....	57
ANNEXE 1 : Liste des sociétés.....	60
ANNEXE 2 : Glossaire et acronymes.....	61
ANNEXE 3 : Politique de mobilité Groupe.....	63
ANNEXE 4 : Mesures d’accompagnement liées à la mobilité professionnelle.....	65
ANNEXE 5 : Dispositif d’accompagnement des mobilités externes.....	69
ANNEXE 6 : Indicateurs de suivi de l’accord.....	70
ANNEXE 7 : Les plateformes de formation digitale à disposition des salariés.....	72

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

il est convenu ce qui suit :

d'autre part,

CFE-CGC SAFRAN

Préambule

Les marchés de l'aéronautique et de la défense, sur lesquels opère le groupe Safran, sont mondiaux et s'appuient sur une maîtrise des technologies en constante évolution, avec des produits de durée de vie longue. Le groupe, dont l'empreinte industrielle se situe originellement sur le territoire national, poursuit son internationalisation et connaît une forte croissance de son activité de productions et de services. Devant la perspective de lancement de nouveaux programmes, notamment celui du prochain avion civil monocouloir tant pour la partie Moteurs que pour l'ensemble des équipements, et face au développement de produits et services pour les marchés de la défense et de l'espace, le groupe Safran est confronté au besoin durable d'augmenter ses effectifs, couplé à un contexte de flux élevé de départs en retraite sur sa base industrielle historique.

Safran doit donc déployer les moyens appropriés pour conserver et développer ses savoirs, former ses salariés et leur permettre d'acquérir les compétences indispensables à l'évolution des métiers et la connaissance des produits. La formation et le développement des compétences sont donc au cœur de la stratégie du groupe, pour assurer son présent et préparer son avenir.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe ont engagé la négociation du présent accord relatif à la formation et au développement des compétences, l'accord en vigueur arrivant à échéance au 31 décembre 2025. Dès le début de la négociation, les parties se sont accordées sur la pertinence des outils mis en œuvre au titre de l'application de l'accord précédent, sur le principe d'en conserver l'architecture, tout en l'adaptant au contexte de renouvellement générationnel et de croissance des effectifs en France.

C'est ainsi que l'accord

- Porte l'ambition que Safran soit une entreprise apprenante, attachée à la mobilité interne et à la possibilité pour chaque salarié d'être acteur de la construction et de la mise en œuvre de son parcours professionnel
- Souligne le rôle central, dans le dispositif, des outils : Observatoires des métiers, l'université Safran et écoles de production
- Traite de l'apparition et du développement rapide de l'IA générative, tant en matière de formation professionnelle que d'impact sur l'emploi, dans le cadre d'un usage encadré, éthique et responsable.

Le présent accord s'articule autour des objectifs suivants :

- Organiser l'information sur la stratégie et les perspectives à moyen et long termes du Groupe et sur la politique dans le domaine de l'emploi et des compétences.
- Analyser, à l'aide d'un processus de management des compétences, les données consolidées sur l'emploi au sein des sociétés, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins en termes de métiers et de compétences.
- Activer les principaux dispositifs RH de la politique de développement du Groupe et des sociétés, permettant d'acquérir et de maintenir les compétences dont le Groupe a besoin.

- Appréhender l'arrivée de l'IA générative, en organisant les plans de formation dédiés et en déployant les méthodologies nécessaires et en maintenant les compétences des salariés pour appréhender l'impact de façon critique.
- Offrir à chaque salarié quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle, la classification de son emploi, la possibilité d'être acteur du développement de ses compétences ainsi que de l'élaboration de son parcours professionnel au sein de Safran, afin de renforcer son employabilité et de répondre à ses aspirations.
- Préparer l'avenir dans le cadre d'un engagement du Groupe socialement responsable et solidaire, notamment envers les nouveaux salariés, la gestion de la transmission des savoirs et sur la féminisation des métiers.
- Assurer la gestion anticipée des situations conjoncturelles locales.

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

Les parties conviennent néanmoins que certaines dispositions du présent accord seront déclinées, si nécessaire, au sein des sociétés pour les adapter au contexte local. Ainsi, par exemple, afin de répondre à des situations spécifiques rencontrées lors de projets de redéploiement, une attention particulière pourra être apportée, dans les entreprises du Groupe, sur des sujets déjà évoqués dans le présent accord.

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

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

Safran reconnaît la place de chaque salarié et de chaque poste dans l'organisation du Groupe. À ce titre, le groupe s'engage à appliquer les principes énoncés dans le présent accord à l'ensemble des postes et des salariés, dans le respect des rôles, des fonctions et des responsabilités de chacun. Safran s'engage également à garantir l'application équitable des dispositions du présent accord.

Dans une volonté d'impliquer chacun dans la transformation numérique du Groupe, Safran se fixe pour objectif de doter l'ensemble des salariés d'équipements informatiques.

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

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

Article 1. Champ d'application de l'accord

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

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

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 visées à l'article 1

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent Accord.

2.1. Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent Accord

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

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

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

2.2. Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent Accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent Accord de Groupe dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-20 du Code du travail, les orientations stratégiques de l'entreprise constituent l'un des fondements de la négociation sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels. Dans ce cadre, les parties réaffirment l'importance d'une information annuelle des instances Groupe sur ces orientations.

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

A ce titre et conformément à l'accord instituant le Comité de Groupe Safran du 23 mars 2006 tel que complété par ses différents avenants, il est informé une fois par an, au cours d'une des deux réunions plénières, sur les orientations stratégiques à moyen et long termes et sur les enjeux sociaux majeurs du Groupe.

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

Plus précisément, il est communiqué aux membres dudit Comité des informations sur l'activité, la situation financière, les perspectives économiques du Groupe pour l'année à venir, l'évolution de l'emploi et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu des prévisions d'emploi dans le Groupe et dans chacune des entreprises qui le composent (y compris les sociétés de rang 2).

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe sont invités à participer à la réunion du Comité de Groupe consacrée à la présentation des axes stratégiques, dans les conditions prévues par l'accord instituant le Comité de groupe et ses avenants.

Dans le prolongement de cette réunion du Comité de Groupe Safran et sur la base de ces axes stratégiques Groupe, les sociétés définissent leurs propres orientations stratégiques et en informent et/ou consultent leurs propres instances.

Cette information est également déclinée au niveau de chacun des établissements et communiquée, par tout moyen, aux managers en charge de la cascader auprès des salariés.

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

Article 3. Principes généraux

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

- Anticiper, en fonction des mutations technologiques et des besoins du Groupe, les évolutions prévisibles des besoins sur les emplois et les compétences du Groupe à travers un Observatoire des Métiers (comme, par exemple, les travaux relatifs à la transformation numérique, l'Usine du Futur ou la montée en maturité des processus One Safran),
- Maîtriser les besoins en ressources critiques et compétences stratégiques, et leur couverture par l'expertise,
- Développer un processus de management des compétences et des emplois, s'appuyant sur un référentiel métiers déployé sur l'ensemble des sociétés du Groupe et des étapes de consolidation des besoins quantitatifs et qualitatifs en ressources, partagé notamment dans l'Observatoire des Métiers,
- Définir les actions principales à mettre en œuvre pour répondre aux évolutions.

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

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

Les travaux d'analyse sur l'évolution des métiers et des compétences, sont menés au niveau groupe, à partir des remontées de l'ensemble des sociétés. Les résultats de ces travaux sont ensuite repris, adaptés et déclinés par chacune des sociétés. Ils sont partagés avec les instances de représentation du personnel, par exemple au sein des CSE centraux et des CSE d'établissement.

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

Des actions de communication sont déployées au niveau Groupe et au niveau des Sociétés pour informer les salariés sur les principales évolutions des métiers et des besoins en compétences, ainsi que sur les parcours de carrières. Ainsi, pourront être, par exemple, organisées des actions de communication telles que Webinaire, forums en présentiel ou encore articles ou vidéos publiés sur l'intranet, en veillant à alterner autant que possible les formats numériques et en présentiel. Les organisations syndicales pourront également informer les salariés du contenu de l'accord et des actions de formation disponibles dans le cadre des communautés syndicales Viva Engage.

Enfin, le Groupe participe activement aux différentes analyses prospectives relatives aux évolutions des emplois et des compétences, aux niveaux régional et national, organisées entre industriels ou par les organismes gouvernementaux, notamment sur l'ensemble du secteur aéronautique.

Article 4. Le référentiel des métiers du Groupe

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

Ce référentiel des métiers, déployé dans l'ensemble des sociétés du Groupe et mis à jour, en dernier lieu, en 2022, est en cours de refonte avec une première étape de mise en place au premier semestre 2026. Il est amené à évoluer en fonction des évolutions des processus et des technologies qui sont présentées lors de l'Observatoire des Métiers.

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

Dans la mesure où le référentiel métiers sert de base de travail et de références pour les analyses métiers, il appartient à chaque société ou établissement de le détailler et de le présenter aux Instances Représentatives du Personnel locales en fonction de ses besoins et de ses spécificités.

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

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

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

Pour les années 2026 à 2030, ont été identifiés les enjeux majeurs suivants :

- Accélérer les transformations engagées dans l'ensemble des métiers au regard des enjeux technologiques et environnementaux (avion décarboné...).
- Anticiper les évolutions démographiques et accélérer les actions de transmission des savoirs.
- Faire évoluer les compétences pour maintenir la compétitivité du groupe.
- Appréhender l'IA et la digitalisation.
- Accompagner l'internationalisation du groupe en soutenant la souveraineté.
- Anticiper et gérer les évolutions d'organisation et des pratiques managériales.

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

Article 5. Politique de recrutement

En début d'année, Safran définit et diffuse sa politique de recrutement applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe. Cette politique est fondée sur des grands principes directeurs, notamment celui d'une perspective de développement de carrière au sein du groupe pour chacun.

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

Safran privilégie la mobilité interne dans une logique de déroulement de carrière et d'accompagnement et développement des parcours professionnels de ses salariés.

Toutefois, compte tenu des besoins importants en recrutement prévus dans les prochaines années, qui ne pourront être couverts par la seule mobilité interne, des recrutements externes seront également nécessaires :

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

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

Tous les salariés du Groupe ont la possibilité de contribuer activement à la politique de recrutement grâce au programme de cooptation, les incitant à recommander des candidats talentueux et motivés issus de leur réseau, dans l'optique d'un recrutement au sein du Groupe.

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

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

Article 6. Politique de mobilité professionnelle

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

Dans la charte de la mobilité Safran (cf. Annexe 3), sont réaffirmées l'importance des principes et l'utilité des pratiques en vigueur au sein du Groupe relatives à la mobilité professionnelle. Les parties insistent sur le traitement des candidatures internes : toute personne qui postule pour un poste ouvert dans l'outil de recrutement doit recevoir une information sur les suites données à sa candidature. Les salariés ont également la possibilité d'inscrire leur candidature spontanément dans cet outil et peuvent ainsi se voir proposer des entretiens par les chargés de recrutement du Groupe et des sociétés.

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

Article 7. Politique de gestion des carrières

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

7. 1 Les Principes Directeurs

Safran s'est doté d'un outil de gestion des successions qu'il met en œuvre de manière systématique à toutes les étapes de son processus de gestion de carrière (Revue d'équipes, Comité de Carrière et volet RH des comités métiers).

Ces plans de succession sont enrichis de manière permanente.

Ils permettent à la Direction de visualiser les opportunités de carrière qui pourraient être proposées.

Ils facilitent la diversification des choix de nomination de toutes les origines au sein du Groupe, dans le respect de la mixité professionnelle. Par ailleurs, ces plans constituent un levier pour permettre l'accès des femmes aux postes au plus haut niveau de responsabilité.

Ils ont pour vocation de proposer des successeurs sur tous les postes clés du Groupe.

Des plans d'actions individuels sont définis puis mis en œuvre par la fonction Ressources Humaines de façon à préparer les prises de décisions le moment venu.

7.2 Les experts

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

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

Les parties signataires soulignent la nécessité de :

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

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

7.3 L'accompagnement des salariés dans leur évolution de carrière

Le Groupe a pour ambition de faire progresser chacune et chacun dans sa carrière, en l'aidant à atteindre ses objectifs professionnels et à réaliser ses ambitions, au travers du développement de nouvelles compétences, techniques et comportementales, la prise de nouvelles responsabilités, le changement de métier, de société...

Pour ce faire, des dispositifs spécifiques adaptés au niveau d'emploi visé sont mis en place, pour accompagner le salarié dans son évolution.

7.3.1 L'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP) comme préalable essentiel à l'accompagnement dans l'évolution de carrières.

Afin de favoriser le dialogue entre managers et salariés, la pratique des entretiens s'est progressivement développée, sous l'impulsion des dispositions législatives et de la pratique.

Trois principaux entretiens sont régulièrement organisés, chacun répondant à des objectifs spécifiques et à des périodicités distinctes :

- L'entretien d'évaluation annuelle du travail consistant à faire le bilan de l'année écoulée et les objectifs à venir. Conformément à l'article L.1222-3 du Code du travail, le salarié est informé des méthodes et techniques d'évaluation (atteinte d'objectifs, 9 box, évaluation à 180 degrés, 360 degrés, etc.). Les résultats de cette évaluation professionnelle sont confidentiels.
- L'entretien de parcours professionnel obligatoire est prévu par l'article L.6315-1 du Code du travail. Il est organisé la 1^{re} année suivant l'embauche du salarié puis tous les 4 ans. Celui-ci est consacré notamment :
 - Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
 - A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
 - A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
 - A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une mobilité dans le Groupe ou reconversion externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
 - A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

- L'entretien annuel sur la charge de travail prévu par l'article L.3121-65 du Code du travail pour les salariés ayant conclu une convention de forfait jour. Safran généralise cet échange à l'ensemble des salariés, quel que soit l'aménagement de son temps de travail. Au cours de cet entretien, le manager s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Le salarié évoque aussi avec son manager l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.
Les modalités d'exercice pour le salarié de son droit à la déconnexion sont également rappelées.

Mise en œuvre au sein de Safran

Le Groupe Safran a choisi de généraliser la tenue d'un entretien annuel pour l'ensemble des salariés, sous la forme d'un Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP). Cet EPDP, associé au questionnaire disponible dans l'outil SIRH, permet de répondre aux obligations légales en la matière.

L'EPDP est l'un des outils utilisés par Safran pour faire progresser les salariés dans leur carrière et réaliser leurs ambitions.

Cet entretien, réalisé chaque année pour chaque salarié présent. Au cours de l'entretien, le salarié peut demander à rencontrer un membre de la fonction RH, afin notamment d'obtenir une aide dans la définition de son projet professionnel.

Cet entretien peut ainsi, selon les besoins identifiés, aboutir à la mise en place d'actions de développement professionnel accessibles à l'ensemble des salariés, cadres et non-cadres.

L'EPDP est l'un des moments privilégiés d'échange entre le manager et le salarié autour de son évolution professionnelle.

Les managers sensibilisent leurs équipes sur l'importance de préparer l'entretien professionnel et s'assurent qu'elles ont le temps matériel de le faire.

A la demande du salarié, il est possible de scinder cet entretien en deux temps, pendant la campagne d'entretien :

- le premier consacré à l'évaluation de sa performance ;
- le second dédié à son parcours professionnel.

Les parties signataires rappellent que des garanties sur l'EPDP spécifiques aux salariés expérimentés sont prévues par l'accord de groupe en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran.

7.3.2. L'accompagnement des salariés en cas d'évolution vers un emploi D7

Le présent article vise à préciser l'accompagnement des salariés à l'accès à un emploi D7.

Compte tenu du palier que constitue l'accès à un emploi D7, du point de vue complexité des opérations menées et du niveau de technicité requis, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'accompagner au mieux les salariés dans cette étape de carrière.

L'accompagnement des salariés vers un emploi D7

Cet accompagnement est individuel et se construit au travers d'un parcours de développement qui peut notamment prendre la forme de formations diplômantes ou certifiantes, selon les modalités propres à chaque société.

Une « boîte à outils » est mise à disposition afin d'adapter l'accompagnement selon les besoins du salarié.

La réalisation de ces formations est conseillée et possible en amont d'une prise de poste sur un emploi D7.

Une boîte à outils à la disposition des salariés

L'accès à un emploi D7 requiert des compétences techniques qui peuvent notamment être acquises par le biais de formations diplômantes ou certifiantes telles que les CQPM ou les BTS, et ce selon les modalités propres à chaque société. En outre, l'accès à un emploi D7 amène souvent les salariés à réaliser des tâches de fonctions supports et de gestion de projet.

Ainsi, des formations autour des thèmes suivants peuvent ainsi être proposées aux salariés concernés :

- o Bureautique (*par exemple M365, Power BI etc...*)
- o Accompagnement à la gestion de projet
- o Efficacité personnelle (*par exemple gestion de son temps et des priorités*)
- o Digital Academy et Sustainability Academy

Cette liste n'est pas exhaustive et cela n'exclut pas que d'autres formations puissent être proposées en fonction des profils, des emplois et des sociétés concernées.

Par ailleurs, un coaching externe en lien avec des axes d'amélioration identifiés lors de l'EPDP pourra être proposé selon les modalités définies en sociétés. De même qu'un "tutorat "et/ou "mentorat" en interne pourra être également mis en œuvre en fonction des besoins et possibilités. En outre, si le poste comporte une partie management, des formations spécifiques au management seront proposées.

7.3.3. L'accompagnement des salariés dans un emploi classé jusqu'à E10

Reconnaissance de la pratique du poste

L'évaluation de la pratique du poste permet non seulement de déterminer les axes d'amélioration et de développement mais également d'observer la progression au poste de travail et de différencier des salariés appartenant au même emploi au regard notamment de leur performance, de leur expérience et de leur engagement.

Ainsi, deux pratiques du poste, déterminées en fonction des résultats de l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP), sont distinguées. Il sera tenu compte de l'atteinte des objectifs ainsi que de la mesure des compétences comportementales.

Il s'agit donc de mettre en valeur les salariés ayant une « *pratique d'excellence* » dans l'exercice de leurs fonctions.

Mise en œuvre

Pour la « *pratique d'excellence* » les parties conviennent que les salariés :

- Dont l'appréciation de la Performance est « *au-dessus des attentes* »
- Et dont l'appréciation des compétences comportementales est au minimum « *au niveau attendu* »

pendant trois années sur quatre, seront considérés comme ayant une « *pratique d'excellence* » de leur poste.

Autrement dit, les salariés dont l'appréciation de la Performance est « *au-dessus des attentes* » mais dont l'appréciation des compétences comportementales est « *à développer* » ne seront pas reconnus comme ayant une « *pratique d'excellence* ».

Pour la « *pratique complète* », les parties conviennent que les salariés :

- Dont l'appréciation de la Performance est « *au niveau attendu* »,
- Et dont l'appréciation des compétences comportementales est au minimum « *au niveau attendu* »

seront considérés comme ayant une « *pratique complète* » de leur poste.

Si le salarié reconnu comme ayant une « *pratique d'excellence* » n'obtient pas l'appréciation « *au-dessus des attentes* », pendant deux années consécutives, alors il sera considéré comme ayant une « *pratique complète* » de son poste.

Pour les salariés dont l'appréciation de la performance est « *à développer* », un entretien complémentaire ainsi que des actions d'accompagnement et de formation seront mis en place afin de les soutenir dans leur progression.

Dès lors que le salarié change de poste, une nouvelle évaluation de la pratique du poste doit être entreprise.

Les parties rappellent qu'il n'est pas nécessaire d'être reconnu en « *pratique d'excellence* » pour effectuer une mobilité.

Dispositions transitoires

Les parties conviennent que ces dispositions s'appliqueront, pour la première fois, lors des EPDP qui seront effectués en 2027 relatifs à l'année 2026.

Le déploiement de la reconnaissance de la pratique du poste, à travers la bonne réalisation des EPDP, est un élément clé de la mise en œuvre de cet accord. Il est donc prévu les trois mesures suivantes :

- le cas échéant, un accompagnement des managers durant l'année 2026 au sujet de l'évaluation des compétences comportementales ;
- des lignes directrices pour partager les objectifs de l'EPDP, et s'assurer de leur réalisation dans le nouvel esprit de l'accord ;
- des voies de recours seront précisées en cas d'EPDP litigieux.

Les trois années nécessaires à la reconnaissance de la pratique d'excellence débutent à compter des EPDP réalisés en 2025 (objectifs 2024) pour lesquels seule l'appréciation de la performance sera prise en compte.

L'accompagnement des salariés dont la pratique d'excellence a été reconnue

Le salarié dont la pratique d'excellence a été reconnue tient une place importante au sein de l'organisation et il est reconnu pour son haut niveau de technicité dans son domaine métier, sa performance, son expérience et son engagement.

Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés identifiés à maintenir leur savoir au plus haut niveau de l'art et à partager leur expérience et leurs connaissances, ils sont éligibles à un certain nombre d'heures de formation d'un minimum de 16 heures chaque année.

Enfin, les salariés identifiés sont prioritaires pour participer aux groupes de travail relatifs aux projets structurants de leur entité de rattachement.

7.3.4. L'accompagnement des salariés en cas d'évolution vers un emploi F11

Le présent article vise à préciser l'accompagnement des salariés à l'accès à un emploi F11.

Compte tenu du changement important que constitue l'accès à un emploi F11, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'accompagner au mieux les salariés dans cette étape de carrière, sans pour autant recréer les procédures « passage cadre » précédemment en place.

L'accompagnement des salariés vers un poste sur un emploi F11

Les parties rappellent que le statut cadre est automatique lorsque le salarié accède à un emploi cadre (F11 et plus). Il est effectif à la date de prise de poste et doit s'accompagner de formations adéquates.

En effet, les formations et l'accompagnement dédiés sont co-construits avec le salarié, les équipes ressources humaines et le manager. Cet accompagnement peut aussi prendre la forme de formations diplômantes ou certifiantes et de dispositifs type tutorat, mentorat et coaching, selon les modalités propres à chaque société.

Cet accompagnement est avant tout individuel et se construit au travers d'un parcours de développement alimentant un socle de compétences transversales nécessaires à ce niveau de responsabilité.

Pour ce faire, une « boîte à outils » est mise à disposition afin d'adapter l'accompagnement selon les besoins du salarié.

Il est rappelé que la réalisation de ces formations est conseillée et possible en amont d'une prise de poste sur un emploi F.

Une boîte à outils à la disposition des salariés

La réflexion menée durant les ateliers de co-construction a conduit les parties à proposer que soient retenus pour l'accès à un emploi cadre à la fois une connaissance générale de l'environnement du groupe Safran, une compréhension des enjeux stratégiques et des aptitudes comportementales adaptées aux nouvelles responsabilités.

Des formations autour des thèmes suivants peuvent ainsi être proposées aux salariés concernés :

- Connaissance de l'écosystème du Groupe (*par exemple les MOOC la démarche « One Safran »*)
- Capacité à accompagner le changement
- Stratégie RSE du Groupe (*par exemple MOOC bas carbone et MOOC changement climatique*)
- Bases financières (*par exemple MOOC finance pour les non financiers*)
- Aptitudes comportementales
- Efficacité personnelle (*par exemple, la formation conduite d'une réunion à distance et la formation sur la gestion de son temps des priorités*)
- Communication (*par exemple la formation communiquer en toute situation, la formation prise de parole en public*)
- Relations interpersonnelles (*par exemple connaissance de soi*).

Cette liste n'est pas exhaustive et n'exclut pas que d'autres formations puissent être proposées en fonction des profils, des emplois et des sociétés concernées. A titre d'exemple, une formation à la pratique de l'anglais pourra être également proposée si nécessaire.

Par ailleurs, un coaching externe en lien avec des axes d'amélioration identifiés lors de l'EPDP pourra être proposé selon les modalités définies en sociétés. De même qu'un "tutorat" et/ou "mentorat" en interne pourra être également mis en œuvre en fonction des besoins et possibilités. En outre, si le poste comporte une partie management, des formations spécifiques au management seront proposées.

La solennisation de l'accès à un emploi F11

Il a été rappelé que l'accès à un emploi cadre est automatique lorsque le salarié occupe un emploi F11 ou plus, dès la date de prise de poste. Par conséquent, il n'y a pas lieu de réunir de commissions spécifiques de validation tel que cela se pratiquait avant.

Néanmoins l'accès à un emploi de la catégorie Cadre est un moment fort dans une carrière et les parties ont reconnu qu'il était nécessaire d'en marquer l'importance, par exemple à travers un évènement dédié. Les modalités retenues pour cela seront définies dans chaque société.

Article 8. Politique de Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent l'importance d'accompagner, par la formation, les évolutions de métiers et/ou d'emploi, les promotions internes, la mobilité professionnelle ainsi que les parcours professionnels. Les parties soulignent également l'importance de la formation dans le parcours d'intégration des nouveaux entrants pour accélérer la prise de fonction, tant pour les métiers techniques, de production ou administratifs.

Par conséquent, les parties signataires insistent sur la nécessité de permettre aux salariés de connaître l'offre de formation et de développer leur appétence pour la formation professionnelle.

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

Ces orientations de formation Groupe permettent de :

- Définir par métier, les priorités de formation au niveau du Groupe en termes de compétences à développer,
- diffuser les programmes et parcours de formation disponibles sur ces priorités. Ces parcours de formation s'adressent à chacun, notamment aux salariés ayant les niveaux de qualification les plus faibles, pour leur permettre le développement de leurs compétences et préparer l'avenir du Groupe. Ils sont établis en lien direct avec le référentiel des métiers du Groupe pour donner à tous les salariés la possibilité de faire évoluer leurs compétences.

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

- proposer aux salariés des programmes de formation communs à toutes les sociétés et correspondant aux besoins stratégiques du Groupe,
- donner la possibilité à chaque salarié de bénéficier de parcours de formation multimodaux (c'est-à-dire alliant un grand nombre de modalités pédagogiques variées) lui permettant de s'adapter aux évolutions de son métier, de renforcer ses compétences ou de changer de métier,
- favoriser les échanges et le partage de connaissances entre les salariés des différentes sociétés du Groupe, tant en France qu'à l'international.
- accompagner la transformation du Groupe notamment en adaptant l'offre dédiée aux formations managériales,
- maintenir la compétitivité et l'employabilité par le développement des compétences métier dont le Groupe a besoin pour préparer son avenir,

- permettre à Safran d'anticiper les évolutions de ses métiers et mobiliser les leviers nécessaires pour renforcer les capacités d'apprentissage et d'adaptation aux évolutions de métier de chaque salarié,
- promouvoir une culture d'entreprise et des valeurs communes fondées sur l'identité Safran, ainsi que le développement des compétences comportementales (savoir-être...).

En matière de délivrance de la formation, Safran University travaille sur trois types de besoin :

- demandes exprimées dans le plan de développement des compétences,
- inscriptions sur nomination (programmes talents / expertise...),
- demandes nouvelles non prévues dans le plan de développement compte tenu des priorités des métiers et des besoins court terme de développement des salariés.

Plan d'innovations pédagogiques

Afin d'adapter l'offre de formation aux besoins du groupe et de répondre aux attentes en la matière des salariés, tout en maintenant une qualité d'offre de formation, Safran University effectue une veille technologique et pédagogique permanente. Elle développe un plan d'innovations pédagogiques et digitales afin d'offrir aux salariés du Groupe une expérience d'apprentissage toujours plus innovante et engageante.

En outre, Safran University fait le choix de déployer des formations « au bon moment et avec le bon outil » permettant de se former de façon réactive et à la demande selon les priorités récentes du métier associé. A titre d'exemple, Safran University propose un grand nombre de modules de e-learning dans son portail 360Learning disponibles en permanence selon le besoin pour les salariés du Groupe.

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

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

Formation en présentiel / digitale

Concernant la formation en présentiel, Safran University a vocation à proposer des formations mutualisées, c'est-à-dire rassemblant des salariés de l'ensemble des sociétés composant Safran. A ce jour, plus de 230 programmes de formation figurent dans le catalogue mutualisé de l'université et 1 000 cours labellisés sont délivrés au sein des sociétés.

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

Les parties rappellent que les formations en présentiel constituent un mode d'apprentissage optimal pour les interactions entre le formateur et les participants et entre les participants. C'est pourquoi, la formation à distance ne doit pas se substituer aux formations présentiels, mais compléter celles déjà existantes, et vient en complément de la formation en présentiel ou pour répondre à des besoins spécifiques.

Les formations en présentiel sont également privilégiées pour les échanges de bonnes pratiques entre salariés.

Il est convenu entre les parties que l'indicateur mesurant la proportion de formation réalisée en distanciel/ présentiel sera présenté lors de l'observatoire des métiers (à date, environ 10% des formations sont réalisées à distance).

Pour permettre aux salariés de suivre les formations en distanciel dans les meilleures conditions possibles, l'entreprise doit mettre à disposition des moyens logistiques adaptés au sein des établissements du Groupe, afin par exemple, de permettre aux salariés de s'isoler sur le temps de travail. Les salariés pourront également suivre des formations à distance dans le cadre du télétravail.

8.1 La formation au service de l'accélération des transformations de l'ensemble des métiers au regard des enjeux technologiques et environnementaux

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

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

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

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

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

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

- des sensibilisations (apports de connaissances) et formations d'acculturation aux enjeux de la transition énergétique destinées à permettre aux salariés de comprendre les enjeux climatiques et de connaître les moyens d'actions individuels et collectifs pour réduire les émissions de CO2 liées aux activités du Groupe. C'est notamment le cas du MOOC « Safran et l'aviation durable » ou du MOOC « Bas Carbone et Changement climatique » ainsi que du parcours de formation complet (MOOC + Stage) « Devenir référent énergie en industrie ».
- des formations touchant aux savoir-faire sur les produits du groupe dans plusieurs domaines notamment le domaine de la R&D. Par exemple, des formations permettant de faire monter en compétences des ingénieurs sur l'écoconception et l'hybridation des systèmes de propulsion.
- des formations pour les gestionnaires d'établissement sur l'optimisation énergétique des locaux : MOOC « Mesures et vérifications de la performance énergétique » ; « Améliorer la performance énergétique des bâtiments » ...

De manière plus générale, afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux climatiques, l'offre de formation comprend :

- Mise à disposition d'une « Sustainability Academy » pour permettre une acculturation de tous aux enjeux du développement durable,
- Déploiement de la Fresque du climat et du programme « Deux tonnes ».

8.2 La formation et la transformation numérique du Groupe

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

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

- Sensibiliser les salariés aux enjeux et impacts de la transformation numérique sur l'entreprise et leurs métiers. Ainsi, la « Digital Academy » permet l'acculturation de tous à la révolution digitale dans chacun des métiers. Sont également mis à disposition sur la plateforme 360Learning des MOOC sur la culture de la donnée et sur la révolution digitale.
- Développer les compétences et savoir-faire des salariés du Groupe : à titre d'exemple, Safran University propose des formations pour apprendre à mieux manager à distance, ou sur la cybersécurité.

Compte tenu des évolutions rapides dans le domaine des nouvelles technologies, Safran s'engage dans une mise à jour continue du contenu de ses formations, afin de garantir leur pertinence, leur qualité pédagogique et leur adéquation avec les besoins métiers et les compétences de demain.

8.3 La formation et l'internationalisation du groupe

Dans le cadre de l'internationalisation croissante du Groupe, la formation joue un rôle clé pour accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle à l'échelle mondiale. Safran met ainsi à leur disposition un outil dédié à l'apprentissage des langues, la « Language Academy », conçue pour faciliter la montée en compétences linguistiques.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent l'importance de la maîtrise de l'anglais et conviennent que les besoins doivent être appréciés individuellement tant pour la tenue du poste actuel qu'en prévision d'une évolution professionnelle.

Safran s'inscrit également dans une démarche plus large de développement de la communication interculturelle, essentielle pour renforcer la collaboration, la compréhension mutuelle et l'efficacité des projets menés dans un environnement globalisé.

8.4 L'accompagnement des métiers par la formation

Par métier, des parcours de formation sont proposés afin d'aider le salarié et le manager dans les choix de modules de formation appropriés, pour accompagner le salarié dans son acquisition de compétences. Le descriptif des parcours existants est disponible pour les salariés via l'intranet Groupe.

En complément, selon les évolutions envisagées au sein des filières métiers, Safran pourra déployer, au regard des nécessités opérationnelles, des Académies métiers conçues pour répondre à leurs besoins spécifiques avec un double objectif : sensibiliser les salariés dont l'activité est indirectement liée aux domaines concernés, et former de manière approfondie ceux qui y sont directement impliqués. Ces dispositifs permettent de structurer et valoriser les parcours de formation, tout en favorisant la diffusion des savoirs stratégiques au sein du Groupe.

À titre d'exemple, la « Supply Chain Academy » illustre cette approche en proposant des contenus adaptés aux enjeux des métiers de la logistique.

Article 9. Politique de transmission des savoirs

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

Les principes directeurs

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

La transmission des savoirs peut prendre plusieurs formes. Safran, conscient des enjeux dans ce domaine, se positionne comme une **entreprise apprenante**, c'est-à-dire une organisation humaine qui met en œuvre un ensemble de pratiques et de dispositions favorisant la transmission des connaissances entre les individus. A l'intérieur de l'entreprise, chaque

membre est acteur de cette transmission ; tous les membres apprennent les uns des autres. L'enjeu principal, au regard des compétences et des savoirs de l'entreprise, est de les actualiser, les renouveler et en acquérir de nouveaux.

Pour cela, Safran renforce son dispositif pédagogique, afin de proposer les meilleures solutions de transmission des savoirs adaptées aux différents besoins (Mentorat, Tutorat, Formation au poste et en situation de travail, Formation présentielle, e-Learning, etc.) et de mener une démarche d'amélioration continue sur cette thématique, pour bénéficier des meilleures pratiques du marché. A titre d'exemple, Safran a adopté et déployé la méthode d'apprentissage TWI-JI pour une grande partie des écoles industrielles.

Une attention particulière sera portée à l'anticipation de la transmission des savoirs, notamment pour les salariés en fin de carrière, en lien avec l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran du 6 avril 2023.

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

Les acteurs de la transmission du savoir

Les parties ont la volonté de promouvoir le rôle des acteurs de la transmission du savoir : tuteur, mentor, formateur interne et créateur de contenu digital. Elles rappellent que lors de l'EPDP, le manager et le salarié peuvent évoquer cette volonté et cette capacité d'endosser ce rôle. Une communication sera faite en ce sens lors du lancement de la campagne EPDP.

Tuteur

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

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

- **Maitre de stage/apprentissage** : Le maitre d'apprentissage est la personne référente du stagiaire/apprenti. Il se charge d'accueillir et d'intégrer le stagiaire/apprenti dans l'équipe ; il l'accompagne tout au long de sa mission et lui transmet la culture, les valeurs de l'entreprise, et son expérience professionnelle. A la fin de la mission en entreprise, le maitre d'apprentissage évalue le stagiaire/apprenti.
- **Tuteur** : Le tuteur s'assure que le salarié s'intègre dans son équipe ; il l'aide à construire des repères au sein de son organisation ; il l'oriente en cas de difficultés ; il évalue l'acquisition des connaissances. Il accompagne, dans la durée, et facilite l'acquisition des savoirs (connaissances, savoir-faire, savoir-être) du salarié (embauche, mobilité ou évolution de l'environnement de travail dans le cadre par exemple du déploiement de nouveaux processus). Le tuteur est spécialiste d'un métier.

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

Mentor

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

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

Formateur interne

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

Créateur de contenu digital

Le créateur de contenu digital est un salarié de l'entreprise, chargé de concevoir et de produire, de façon ponctuelle ou récurrente, des contenus numériques destinés à être diffusés sur les plateformes digitales du groupe Safran. L'objectif principal de ces contenus est d'assurer le partage et la transmission des savoirs auprès des autres salariés.

Différents profils peuvent endosser ce rôle :

- Formateurs occasionnels : Ils adaptent une partie des modules théoriques de leurs formations présentiels en format digital, libérant ainsi davantage de temps pour les échanges et les activités pratiques lors des séances en présentiel. Les aspects théoriques peuvent ainsi être suivis en asynchrone par les apprenants. Ils conçoivent par ailleurs des modules interactifs complémentaires, tels que des quiz, pour valider ou faciliter l'acquisition de nouvelles compétences.
- Experts métiers : Par exemple, des spécialistes d'un logiciel spécifique qui digitalisent leurs interventions initialement réalisées en présentiel. Cela leur permet d'éviter les répétitions lors des transferts de connaissances.
- Experts des gestes métiers : Ceux-ci utilisent la vidéo pour capter et transmettre des gestes professionnels précis.

Les créateurs de contenu digital suivent un parcours de formation dédié, leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'utilisation des outils qui leur sont mis à disposition (studio d'enregistrement, console d'enregistrement équipée de micros professionnels, kits vidéo mobiles, etc.). À l'issue de ce parcours, une certification leur est attribuée.

Ces créateurs forment un réseau interne qui favorise la collaboration et l'échange de bonnes pratiques.

Pour les accompagner dans leur mission, Safran University met également à leur disposition au sein d'un portail dédié :

- Des formations dédiées à la production de contenus digitaux ;
- Une chaîne de webinars présentant l'offre de formation ;
- Un accompagnement personnalisé par les équipes de Safran University.

Les moyens dont bénéficient les acteurs de la transmission du savoir

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

- D'une reconnaissance de leur rôle et mission dans l'organisation,
- Du temps nécessaire pour conduire leur mission : ces activités doivent être considérées comme une activité et donc une charge de travail à part entière. A ce titre, les activités de transmission du savoir figurent dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel,
- D'une formation dédiée lors de la prise de fonction puis, le cas échéant, d'une formation de remise à jour régulière,
- D'un accès aux ressources pédagogiques et documentaires dans l'exercice de leur mission, en particulier le portail digital dédié,
- De la récompense éventuelle par un « Learning Award » attribué tous les 2 ans aux formateurs de l'Université,
- D'une démarche d'évaluation et de progrès afin de mettre en place les éventuelles actions d'amélioration continue.

Ces moyens ne sont pas exclusifs de modalités de reconnaissance spécifiques à chacune des filiales qu'il leur appartiendra de définir dans un cadre pouvant être négocié.

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

Article 10. Les écoles industrielles

Face aux besoins croissants du groupe, aux enjeux de renouvellement des équipes liés notamment aux départs à la retraite, aux enjeux de transformation et à la diminution de l'offre de formation portant sur les métiers de production industrielle, il devient nécessaire de renforcer des dispositifs dédiés de formation, tant initiale que continue, permettant à Safran de disposer de salariés impliqués et dotés des compétences pleinement adaptées aux exigences de ses activités.

Dans ce contexte, Safran entend poursuivre le développement de ses écoles industrielles, qui répondent pleinement aux enjeux suivants :

- Accélérer la montée en compétences des salariés afin de garantir une prise de poste rapide et efficace de ces derniers.
- Répondre aux besoins des métiers en tension en proposant des formations ciblées, et notamment permettre à des publics en reconversion de se former sur les métiers de l'aéronautique ;
- Constituer un vivier de talents pour pallier les difficultés de recrutement ;
- Soutenir le cas échéant les besoins de nos fournisseurs locaux, dans une logique de dynamisation de la main d'œuvre des bassins d'emploi stratégiques.

Le groupe Safran s'est ainsi engagé ces dernières années dans un processus de structuration du modèle des écoles industrielles, avec pour ambition d'en faciliter la création et d'en renforcer l'efficacité.

Safran a choisi d'adopter une démarche adaptée aux spécificités de chaque site et aux caractéristiques de la main-d'œuvre locale. Cette approche permet de mettre en place des dispositifs de formation appropriés aux besoins opérationnels, et de former des personnes originaires du bassin d'emploi, en leur permettant de développer de nouvelles compétences ou de valoriser celles qu'elles détiennent déjà.

Ainsi, les écoles industrielles du Groupe revêtent des modes de fonctionnement variés :

- De façon générale, elles fonctionnent de manière pérenne, en accueillant des nouveaux arrivants tout au long de l'année.
- Certaines sont organisées en mode projet, activées à l'occasion d'une vague de recrutement ciblée.

Le statut des apprenants varie également selon les besoins en compétences et les spécificités locales :

- Ils peuvent être intérimaires, en CDD ou en CDI au sein du Groupe, nouvellement recrutés ou en reconversion interne ;
- Certains bénéficient d'un contrat d'apprentissage, notamment lorsque l'école est associée à un CFA (comme Cami Aéro) ;
- D'autres sont des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, intégrés dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Une partie des parcours proposés permet l'obtention, à l'issue de la formation, d'un diplôme (ex. : Bac Pro chez Cami Aéro) ou d'une certification professionnelle (ex. : CQPM).

Enfin, Safran s'associe, autant que possible et selon les opportunités régionales, à des acteurs reconnus de la formation professionnelle tels que le Greta, l'UIMM, l'AFORP ou France Travail, afin de consolider la qualité et la pertinence des parcours de formation proposés.

Pour coordonner, soutenir et développer le réseau des écoles industrielles, Safran a mis en place une démarche structurée à l'échelle du Groupe. Celle-ci vise à favoriser le partage des bonnes pratiques, à harmoniser les approches et à accompagner les sociétés dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés à leurs besoins spécifiques. Un guide intitulé "Former les salariés", intégrant une section dédiée à la création et au pilotage des écoles industrielles, a été élaboré. Ce guide constitue un outil d'appui pour les entités du Groupe, leur offrant un cadre méthodologique et un accompagnement opérationnel pour concevoir des écoles en phase avec leurs enjeux locaux et stratégiques.

Trois réseaux coordonnés au niveau Groupe complètent cette démarche :

- Le réseau des écoles, conçu comme un espace d'échange de bonnes pratiques, favorisant la mutualisation des outils, méthodes...
- Un réseau dédié à la création des écoles, centré sur les démarches de création.
- Le réseau des coordinateurs écoles société, pour aider chaque société à structurer son propre réseau interne.

L'objectif de ces réseaux est de réduire le temps de création des écoles, de mutualiser les travaux (par exemple partage de module de formation...), et de favoriser le partage de bonnes pratiques.

Les écoles industrielles ont pour objectif de former les salariés, sur un dispositif dédié hors flux de production, pour être directement opérationnels sur leur poste de travail à travers des parcours intégrant des séquences théoriques, des mises en pratique hors flux de production, puis un accompagnement par tutorat en situation réelle. Au-delà de l'acquisition des gestes techniques, ces parcours visent également à transmettre les pratiques et standards propres à Safran. Dès leur arrivée, les apprenants sont sensibilisés aux thématiques de la politique du Groupe, notamment à la Sécurité, Santé et Environnement et à la qualité avec la mise en œuvre de démarches telles que QRQC, SQCDPI et FOD.

A ce jour, environ une trentaine d'écoles industrielles ont été déployées en France. Safran entend poursuivre leur développement, en cohérence avec ses ambitions industrielles et territoriales.

Un point sur les écoles industrielles et les indicateurs dédiés sera fait chaque année lors de l'Observatoire des métiers.

CHAPITRE IV – APPREHENDER L'ARRIVEE DE L'IA GENERATIVE (IA GEN)

Le développement de l'IA générative connaît une progression rapide ces dernières années, porté par les avancées majeures d'algorithmes capables de simuler certains mécanismes d'apprentissage et de prise de décision du cerveau humain. Ces modèles exploitent d'immenses volumes de données pour déceler des schémas et des relations, puis utilisent ces informations pour comprendre et traiter les requêtes en langage naturel des utilisateurs, pour y répondre avec un contenu pertinent.

A ce jour, cette technologie permet de générer automatiquement du contenu (texte, images, vidéos...) à partir d'instructions formulées par un utilisateur. Elle ouvre des perspectives nouvelles dans plusieurs domaines :

- Créativité, en permettant de tester rapidement de nouvelles idées,
- Accessibilité, puisqu'il est possible de générer du contenu sans expertise technique ou artistique préalable,
- Productivité : gain de temps pour la réalisation de contenus, d'analyse ou la synthèse d'informations.
- Innovation, avec le développement des domaines d'application.

L'IA générative constitue un sous-domaine particulier de l'Intelligence Artificielle, laquelle est apparue dans les années 1950 et désigne des systèmes informatiques capables de réaliser des tâches typiquement associées à l'intelligence humaine. Il peut s'agir par exemple de systèmes experts ou d'algorithmes de planification. L'IA générative s'appuie sur une famille particulière de ces algorithmes, l'apprentissage automatique (Machine Learning), plus précisément l'apprentissage profond (Deep Learning) en y ajoutant une capacité de génération de contenu élaboré. L'IA, à la différence de l'IA générative, se limite à analyser l'existant sans créer de contenu.

Face au développement récent de l'IA générative et aux nouvelles fonctionnalités que promettent les agents IA, il devient essentiel pour Safran de s'approprier pleinement cette technologie. L'intégration de l'IA générative dans les activités du Groupe représente un levier de compétitivité, d'innovation et d'efficacité opérationnelle. Elle doit être envisagée dans sa globalité, afin d'en tirer tous les bénéfices tout en accompagnant les salariés dans cette transition. Safran entend ainsi promouvoir l'IA Générative en favorisant autant que possible l'intégration de l'IA générative dans les programmes, outils et dispositifs accessibles aux salariés, chaque fois que cela contribue à l'amélioration de leur quotidien professionnel. Par ailleurs, Safran s'attache à mettre en œuvre l'IA générative dans un cadre éthique et responsable, en réaffirmant son engagement ferme sur ces principes.

Article 11. Mise en place d'un plan global de montée en compétences de l'IA générative

Compte tenu de l'évolution rapide et de l'intégration de plus en plus prégnante de l'IA Générative dans la société, SAFRAN reconnaît la nécessité de sensibiliser et de former l'ensemble des salariés du Groupe à ce procédé technologique.

Pour ce faire, elle s'engage à poursuivre et développer les actions de formation mises en place sur ce thème.

Ainsi, un plan global de montée en compétences sur l'IA générative est en cours de déploiement, structuré autour de 4 axes :

- Acculturation à l'IA : avec pour objectif de sensibiliser les salariés aux enjeux et aux usages de l'IA grâce à des modalités adaptées (e-learning, exposition...).
- Appropriation : permettre une prise en main progressive des outils et des concepts liés à l'IA générative.
- Appropriation métiers : adapter les usages de l'IA aux spécificités de chaque métier pour en tirer profit grâce à des groupes de travail dédiés à une population donnée.
- Technique : développer les compétences approfondies pour les profils spécialisés (Data science, Système d'information).

Pour chacun des axes, des formations ciblées sont déployées à différents niveaux : représentants du personnel, managers, utilisateurs, spécialistes métiers, salariés de la production, ainsi qu'à l'ensemble des salariés du groupe.

Ce plan global de montée en compétences sera amené à évoluer en fonction des orientations stratégiques du groupe, des besoins métiers et des évolutions de l'IA générative dans les prochaines années.

La « Digital Academy » constitue l'un des supports privilégiés pour accompagner les salariés dans la compréhension et l'appropriation de la transformation digitale du Groupe. Elle met à disposition des ressources accessibles à tous, telles que des modules de e-learning et des vidéos illustrant les projets de digitalisation menés dans les sociétés (cas d'usage).

Elle propose également des formations aux techniques de prompt (instructions destinées à l'IA générative), permettant aux utilisateurs d'exploiter pleinement les capacités de l'IA Générative dans leurs activités quotidiennes.

A titre d'exemple, en 2025, les deux formations les plus suivies sur la « Digital Academy » portent sur l'IA : « Politique Safran d'utilisation des IA Génératives » et « IA générative et Introduction aux techniques de rédaction d'un prompt ».

En complément, Safran University a déployé des sessions de formations courtes, impactantes, et actualisées destinées à un large public (la DLT : Direct Line Training). Ce dispositif se présente sous forme de sessions de 4 semaines articulées autour de l'apprentissage des prompts, de la mise en pratique, et de la compréhension des enjeux liés à l'IA générative.

Enfin, des guides pratiques sur l'IA générative sont mis à disposition des salariés pour faciliter l'intégration de l'IA générative dans les métiers :

- Un Guide « IA Gen pour les managers » pour aider les managers à identifier et mesurer les impacts de l'IA au sein de leurs équipes ;
- Un Guide « #20 cas d'usage » proposant des prompts prêts à l'emploi pour couvrir 20 cas d'usage génériques sur Secured ChatGPT.

Safran s'engage enfin à former ses salariés aux compétences comportementales essentielles pour une utilisation efficace et responsable de l'IA générative, telles que l'adaptabilité et l'apprentissage continu, la créativité, la pensée analytique et critique, la littératie numérique, et autres aptitudes nécessaires à l'adaptation aux nouveaux enjeux technologiques.

Compte tenu des progrès rapides de cette technologique, Safran s'engage dans une démarche d'amélioration continue de ses dispositifs de formation sur l'IA générative, en mettant à jour les contenus pour prendre en compte les récentes évolutions, en faisant intervenir les acteurs sérieux du domaine, en analysant les pratiques d'autres grands groupes industriels et en sécurisant les accords de confidentialité.

Afin de suivre les besoins en formation et leur destinataires, Safran présentera chaque année, dans le cadre de l'observatoire des métiers, le programme de formation IA générative à mettre en œuvre en fonction des cas d'usage apparus depuis et de l'intégration de l'IA générative dans les métiers et processus.

Les sociétés définiront leur propre programme de formation dédié à l'IA générative en fonction de leurs besoins respectifs. Elles en informeront les instances représentatives du personnel ainsi que les salariés.

Article 12. Accompagner les sociétés sur les impacts de l'IA générative sur les emplois et les compétences

A ce jour, les parties reconnaissent qu'il est difficile d'évaluer précisément les impacts de l'IA générative sur les emplois et les compétences. Cette incertitude s'explique notamment par l'intégration encore récente de l'IA générative dans la société civile et par l'évolution rapide de cette technologique.

Néanmoins, elles s'accordent sur la nécessité d'anticiper et d'évaluer autant que possible ces effets, afin de planifier les besoins en formation, en compétences ainsi que les éventuels impacts sur l'emploi.

Les salariés dont l'emploi serait significativement impacté par le déploiement de l'IA générative (suppression de tâches ou d'activités, réduction de périmètre, etc.) bénéficieront d'un accompagnement pour évoluer vers un autre emploi au sein du Groupe, et idéalement au sein de l'établissement d'origine, afin de garantir leur maintien dans l'emploi.

Les parties signataires entendent développer la coopération intergénérationnelle au sein de Safran. A cet effet, afin de permettre l'échange de savoirs et de compétences entre jeunes embauchés et salariés expérimentés, Safran déploiera des formations sur l'utilisation de l'IA générative pour tous.

Safran est conscient que l'IA générative n'est pas qu'une question de technologie et d'apprentissage sur la rédaction des prompts. Cette technologie bouleverse les compétences

comportementales, mais aussi les comportements des personnes, en particulier des jeunes générations qui ont grandi avec cette technologie : goût de la recherche personnelle, de l'effort, du temps long, de la relation humain / machine plus que humain / humain, confiance... Safran prend en compte ces éléments dans ses plans de formations et l'accompagnement au changement.

Face à ce défi, Safran s'engage dans la structuration d'une méthodologie dédiée et dans la mise en place d'un suivi agile et de proximité, adapté aux réalités du terrain.

Cette méthodologie repose sur 2 niveaux d'instances :

- Des instances de suivi de l'IA Gen pluridisciplinaires mises en place au sein de chaque société, se réunissant 2 fois par an, avec pour mission d'analyser les impacts de l'IA générative sur les métiers, les emplois et les compétences.
- Une instance observatoire IA Gen Groupe avec des représentants du Groupe et de chaque société, se réunissant tous les semestres, afin d'échanger sur les bonnes pratiques et la comparaison des avancées et permettant de consolider les analyses menées au niveau des sociétés et d'ajuster la politique globale en matière de compétences, de formation et d'évolution des métiers. Cette instance formule des recommandations et émet des alertes à destination des sociétés du Groupe.

Les parties conviennent que les organisations syndicales seront tenues informées du suivi de l'avancée de ces travaux. Un suivi sera ainsi réalisé chaque année dans le cadre de l'Observatoire des métiers du présent accord.

Enfin, Safran a entrepris une démarche de réflexion visant à définir des méthodologies permettant d'aider les sociétés à identifier l'impact de l'IA générative sur les emplois, les métiers et les compétences, et qui pourraient être appliquées lors du déploiement des différents cas d'usage.

Article 13. Garantir un usage éthique et responsable de l'IA générative

Safran s'engage à intégrer l'IA générative de manière éthique et responsable au sein de ses activités.

Afin de garantir le respect de ces principes, un Comité de supervision et d'éthique dédié a été constitué. Ce Comité pluridisciplinaire a pour objectif de veiller à l'intégration responsable de l'IA générative, d'évaluer les enjeux éthiques liés à son déploiement, et de proposer des orientations et des bonnes pratiques adaptées à l'ensemble du Groupe.

Depuis sa création, le Comité s'est réuni chaque trimestre afin d'assurer un suivi rigoureux des problématiques rencontrées et des solutions apportées. Par la suite, il poursuivra ses travaux en se réunissant deux fois par an pour échanger sur les nouveaux enjeux, statuer sur les cas d'utilisation sensibles et accompagner l'évolution des pratiques au sein de Safran.

Une de ces premières initiatives sera d'élaborer et de diffuser une Charte éthique dédiée à l'IA générative. Ce document vise à informer et à sensibiliser l'ensemble des salariés, tout en établissant un cadre de référence pour un usage responsable de cette technologie.

Enfin, consciente de l'impact environnemental lié à l'utilisation croissante de l'IA, et compte tenu de ses enjeux de transition écologique, Safran utilise l'IA générative là où un besoin est identifié et où l'IA générative est le seul outil à pouvoir répondre à ce besoin. Les équipes SI

améliorent l'architecture de nos solutions afin qu'elles soient les plus frugales possible, assurent une veille technologique pour utiliser les meilleures solutions et ne mettent pas à disposition des fonctionnalités à fort impact environnemental et faible valeur ajoutée (exemple : la génération d'images). Safran entend renforcer sa politique de sensibilisation sur le sujet. Dans cette perspective, le Groupe poursuit la mise en œuvre d'actions visant à promouvoir des pratiques numériques plus responsables et respectueuses de l'environnement.

Parmi les initiatives engagées, figure notamment le déploiement d'une formation « Comment être green IT », visant à informer les collaborateurs sur les enjeux environnementaux du numérique, à diffuser les bonnes pratiques permettant de réduire l'empreinte carbone des usages informatiques, et à accompagner chacun dans l'adoption de solutions durables au quotidien.

À travers ces démarches, Safran affirme sa volonté d'intégrer pleinement la dimension environnementale dans sa stratégie de développement de l'IA générative.

Au-delà de la responsabilité environnementale, Safran veille au respect des règles sur la protection des données personnelles (rappel des règles RGPD lors des formations).

Safran veillera également au respect de l'éthique et des droits humains dans le déploiement de l'IA générative.

CFE-CGC SAFRAN

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

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

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

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

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

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

Article 14. Veiller à l'accès à la formation et au Campus pour tous

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

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

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

Dans le cadre du précédent Accord relatif à la formation et au développement des compétences, Safran s'était engagé à ce que le nombre d'heures de formation suivies en moyenne par les salariés appartenant aux sociétés entrant dans le périmètre du présent accord atteigne au minimum 26 heures en 2025.

Cet objectif ayant été atteint, Safran souhaite poursuivre et renforcer cette dynamique en visant une moyenne de 30 heures de formation par salarié à l'horizon 2030, avec a minima :

- 90% des salariés ayant bénéficié d'une formation au moins une fois chaque année,
- Chaque salarié formé devra bénéficier d'au moins 4 heures de formation chaque année,
- Réalisation d'au moins une action de formation par salarié tous les 4 ans hors formations réglementaires.

Article 15. Soutenir et accompagner le salarié dans la mise en place de son projet professionnel

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

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

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

Le manager direct et le Responsable Ressources Humaines de proximité sont les premiers interlocuteurs du salarié pour toute information relative à son orientation professionnelle, notamment lorsque le salarié en fait la demande. Ils ont pour mission de renseigner, guider, et accompagner le salarié dans sa recherche d'informations et de solutions à court ou moyen terme.

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

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

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

Le cas échéant, le salarié pourra enfin être invité à des points de rencontre avec des conseillers métiers organisés par l'entreprise afin d'être informé sur ses possibilités d'évolution.

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

Parcours de carrière

15.1.1. Définition et construction d'un parcours de carrière

Un parcours de carrière désigne l'ensemble des étapes et évolutions qu'un salarié peut connaître tout au long de sa vie professionnelle. Il permet aux salariés de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles expériences et de progresser au sein de l'entreprise.

C'est un processus dynamique s'adaptant aux aspirations individuelles des salariés et répondant également aux besoins organisationnels de l'entreprise.

La création au niveau du Groupe de parcours de carrière types, au sein du même métier ou d'un métier différent, a pour vocation d'aider les salariés dans la projection et la construction de leur propre trajectoire que le salarié pourra ensuite partager et enrichir avec son manager et son Responsable RH.

Ces parcours de carrière sont indicatifs.

15.1.2. Objectifs des parcours de carrière

Ces exemples de parcours concourent à plusieurs objectifs.

Du point de vue du salarié :

- Donner des exemples de parcours multi-métiers et multi-filières, permettant de développer les compétences des salariés ;
- Inciter à se projeter dans une évolution de carrière au sein de Safran ;
- Avoir connaissance des mobilités possibles entre métiers, filières et sociétés.

Du point de vue du manager :

- Aider les managers à accompagner individuellement ses équipes en vue de travailler leurs évolutions professionnelles et de proposer des formations adéquates.

Du point de vue Ressources Humaines :

- Fidéliser les salariés en donnant des perspectives d'évolution ;
- Faciliter et accompagner les mobilités entre métiers, filières et sociétés.
- Elargir les possibilités de reclassement dans le cadre des procédures pour inaptitude, sous réserve de la compatibilité des postes avec les préconisations du service de santé au travail.

15.1.3. Evolution des parcours de carrière

Les parcours de carrière mis à disposition des salariés seront régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution des métiers et des besoins de l'entreprise. De même, de nouveaux parcours pourront être décrits.

Des parcours supplémentaires pour les opérateurs devaient être créés en intégrant notamment les reclassements et les changements d'horaires. Une attention particulière sera portée aux salariés expérimentés tels que définis dans l'accord salariés expérimentés.

Il pourra également être envisagé d'intégrer des mandats désignatifs et électifs dans ces parcours de carrière.

Les parcours de carrière concernent tant les salariés à temps plein qu'à temps partiel. La compatibilité d'un poste avec un temps partiel ou la possibilité de recourir à plusieurs temps partiels pour répondre aux besoins d'un poste seront étudiées avec attention.

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

Pour permettre aux salariés d'orienter leur projet professionnel comme ils le souhaitent, ils doivent avoir facilement accès à l'offre et au catalogue de formation. En ce sens, ils pourront, sur un temps dédié en accord avec le manager et en fonction des contraintes opérationnelles, librement consulter le catalogue de formation via l'Intranet.

Le Groupe informera également les salariés sur les moyens d'accéder à la liste des CQPM existants disponible via le lien suivant :

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/certifications/presentation-des-certifications>.

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

15.3. Définir son projet professionnel

Les parties signataires du présent accord sont convaincues de :

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

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

Conformément à l'article 7.3.1, l'Entretien Professionnel est un moment privilégié d'échanges entre le manager et le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans un objectif de rencontre entre les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de la société.

Safran veille à sensibiliser et à former ses managers à la conduite des entretiens.

En outre, le salarié peut bénéficier « tout au long de sa vie » du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) défini à l'article L. 6111-6 du Code du travail. Le salarié peut également choisir d'être accompagné par un spécialiste de la formation en interne Safran.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le bilan de compétences, effectué par un organisme prestataire dûment habilité conformément aux articles R. 6313-4 et suivants du Code du travail, permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan peut être réalisé à l'initiative :

- soit de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences avec l'accord du salarié ;
- soit du salarié dans le cadre du congé de bilan de compétences conformément aux dispositions légales.

Les résultats de ce bilan sont exposés au salarié par le prestataire, au travers d'un document de synthèse dont le salarié est le seul propriétaire. Son accord est nécessaire pour toute communication éventuelle à des tiers. Ce document de synthèse peut servir au salarié pour élaborer son projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Ces entretiens et bilans sont conduits dans l'ensemble des sociétés du groupe Safran en France.

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

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

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

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

Enfin, le Groupe examinera avec une attention particulière les cas de demandes de mobilité pour des rapprochements familiaux (conjoint/enfant en situation de handicap, mobilité du conjoint dans le Groupe, mobilité subie du conjoint).

15.5. Identifier les formations répondant à son projet professionnel

Selia Formation a mis le salarié et le manager au centre du processus décisionnaire de formation.

Le salarié est le 1^{er} acteur de l'expression de son besoin de formation, en vue de répondre à un besoin opérationnel immédiat ou de préparer une opportunité d'évolution. Il peut effectuer ses demandes de formation auprès de son manager, lors de l'entretien individuel, ou bien à tout autre moment via Selia Formation.

Ces propositions donnent lieu à une discussion entre le salarié et son manager. Ce dernier valide ou non ces demandes et en informe systématiquement le salarié. En cas de refus, le salarié est invité à se renseigner sur la possibilité d'utiliser son CPF (Cf. article 16.2).

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

Afin de permettre aux salariés de se former aisément, Safran met à disposition de tous des moyens encadrés d'apprentissage à distance, mobilisables dans le cadre du plan de développement des compétences et des parcours professionnels, ou librement selon les envies des salariés.

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

Dans ce cadre, l'utilisation des outils personnels (Smartphone, tablette...) des salariés est autorisée pour les formations mises en accès sur la « Digital Academy ».

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

15.7. Evolution de carrière des salariés titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs

Les parties conviennent que la gestion de carrière des salariés titulaires de mandats électifs ou désignatifs revêt un caractère spécifique, du fait de la nature des missions exercées durant le ou les mandats. C'est pourquoi les parcours de carrières indicatifs (cf. article 15.1.1 supra) peuvent intégrer dans leur description la possibilité d'occuper un ou plusieurs mandats dans le courant d'une carrière, de façon successive ou non.

Une attention particulière sera portée sur le statut et le déroulement de carrière des salariés titulaires de "mandats lourds", sur la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat, et sur l'accompagnement valorisant dans l'entreprise en fin de mandat.

Article 16. Faciliter et co-construire les initiatives individuelles de formation

16.1. Préambule

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

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

16.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

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

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

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

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

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

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

ainsi que les formations suivantes (selon la réglementation en vigueur) :

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

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

Safran portera une attention particulière aux métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe. Un mécanisme de co-construction pourra être actionné et déclencher un

abondement du CPF par l'entreprise dans les conditions prévues par l'article 16.3.2. La liste de ces métiers à forts enjeux de transformation ouvrant droit à l'abondement du CPF est arrêtée chaque année par la DRHS Groupe et présentée à l'Observatoire des Métiers. En complément, il appartient à chacune des sociétés, en lien avec la DRHS Groupe, de définir et diffuser une éventuelle liste de métiers à forts enjeux de transformation.

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

16.3. Formation qualifiante, diplômante et certifiante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- valider la cohérence entre son parcours professionnel et le souhait de mener une formation diplômante ou certifiante,
- échanger sur les conséquences financières en cas d'obtention du diplôme,
- définir les modalités d'accompagnement du salarié durant son parcours de formation,
- identifier son évolution professionnelle,
- signer un contrat d'engagement formalisant les engagements réciproques pris par le manager et/ou le RH et le salarié pour le bon déroulement de la formation et de la future évolution professionnelle de l'intéressé.

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

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

Par ailleurs, le salarié peut également, de sa propre initiative, s'engager dans un parcours de formation diplômant ou certifiant qui ne serait pas proposé dans l'offre de formation Groupe. Dans ce cas, un échange entre le salarié, le responsable Ressources Humaines, le manager, le responsable formation permettra d'examiner la faisabilité du projet professionnel et pourra permettre de valider le projet. Un abondement du CPF pourra être versé par l'entreprise lorsque la formation concernera les métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe, tels que définis par la DRHS Groupe et par les sociétés (cf. article 16.2 du présent accord), dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et de 3 000 euros tous les 3 ans. Enfin, le salarié pourra postuler prioritairement sur les offres de postes ouvertes correspondant au diplôme ou certificat obtenu. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.

16.3.3. Formation à la seule initiative du salarié

Conformément à l'article 16.2 du présent accord, le salarié peut réaliser une formation à sa seule initiative en utilisant son Compte Personnel de Formation. Dans ce cadre, cette formation sera exclusivement réalisée en dehors du temps de travail.

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

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

16.4. Le CPF de transition professionnelle

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

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

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

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

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

La rémunération du salarié est maintenue comme suit :

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

Durant toute la période, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. A ce titre, il bénéficie d'un maintien de la protection sociale et de la couverture contre les accidents du travail. Par ailleurs, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif pour l'appréciation des congés payés, des congés d'ancienneté et pour les droits acquis du fait de l'ancienneté. Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la période. A l'issue de celle-ci, le salarié bénéficie d'un droit à réintégration sur son poste ou sur un poste équivalent.

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

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

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

Cette démarche, définie aux articles L. 6411-1 et suivants du Code du travail, vise à l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les parties du présent accord conviennent que la VAE est un des leviers de développement professionnel, particulièrement pour :

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

La VAE peut être mise en œuvre, soit :

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

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

- Ainsi, le responsable RH pourra l'aider à identifier l'organisme externe pertinent pour délivrer la VAE et à la constitution de son dossier.
- L'employeur prendra en charge les frais pédagogiques et les frais de déplacement selon les règles en vigueur dans la société. Lorsque la VAE est à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur, le salarié pourra mobiliser son CPF.
- La VAE pourra s'effectuer en tout ou partie sur le temps de travail, selon des modalités à définir entre le responsable RH, le manager et le salarié concerné.
- Une fois le certificat / diplôme / titre obtenu, le salarié pourra postuler prioritairement sur les offres de postes ouvertes correspondant au diplôme, certificat ou titre nouvellement obtenu. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.
- Lorsque le jury VAE valide partiellement le certificat, le diplôme ou le titre, l'employeur pourra alors participer au financement des coûts pédagogiques nécessaires, à l'obtention de la totalité du certificat, diplôme ou titre visé. Ce financement pourra se faire sous forme d'un abondement du CPF à la même hauteur que l'investissement du salarié (dans le cadre des formations éligibles au CPF) et plafonné à 3 000 euros non cumulables avec les modalités d'accompagnement prévues à l'article 16.3.2.

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

CHAPITRE VI – PREPARER L’AVENIR DANS LE CADRE D’UN ENGAGEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE

Le présent chapitre traite des mesures concrètes concernant :

- La coopération intergénérationnelle et la transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe : reconnue et assumée, elle représente un atout pour l’innovation, la créativité et l’accompagnement des changements au sein de Safran ;
- L’insertion professionnelle des jeunes : à ce titre, le présent chapitre retranscrit les engagements pris dans l’accord européen de Safran en faveur de l’insertion professionnelle des jeunes signé le 24 janvier 2024.

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

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

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

Article 17. La transmission des savoirs au bénéfice de tous

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

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

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

Article 18. Les Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

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

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

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

Safran souhaite, par le présent accord, renforcer et développer sa politique d'accueil et d'insertion professionnelle de ses nouveaux salariés, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs préexistants.

Les nouveaux embauchés bénéficient de dispositifs d'intégration, pouvant inclure des actions de sensibilisation et de formation, mis en œuvre, d'une part, par les sociétés et, d'autre part, par le Groupe, lorsque ce processus est déployé dans la société concernée. Une présentation sur les parcours de carrière sera également effectuée, afin de leur permettre d'envisager leur avenir au sein du Groupe et de se projeter sur les évolutions possibles.

Une attention particulière sera portée aux différents projets d'intégration propres aux sociétés, comme par exemple le projet « Space Academy », tel que déployé en 2025 au sein de la BU Espace de la société Safran Electronics & Defense.

Dès son arrivée, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent, il sera plus spécifiquement présenté au jeune entrant un tuteur/mentor dont le rôle est défini au chapitre 3 article 9.

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de promouvoir :

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

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer comme objectif d'accueillir 5 % d'alternants par an en équivalent temps plein (ETP) dans le Groupe en France, pendant la durée du présent accord. En outre, Safran, souhaitant poursuivre sa politique de féminisation de l'industrie, prévoit comme objectif d'accueillir au moins 34 % de femmes parmi l'ensemble des jeunes accueillis (stagiaires, alternants, thésards, VIE).

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

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

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

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

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

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

spatial » qui a pour objectif d'accroître la mixité professionnelle dans les secteurs de l'industrie aéronautique et spatiale, de l'aérien et de l'aéroportuaire.

Safran entend donc poursuivre la construction de liens privilégiés avec les centres de formation, les écoles et universités répondant à ses activités afin de garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe. C'est ainsi que d'anciens étudiants de ces établissements forment un réseau d'ambassadeurs Safran, pour assurer le lien entre le milieu scolaire et le Groupe.

Les parties signataires rappellent la nécessité de poursuivre le développement des relations et partenariats en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre en collaboration avec les Ministères compétents ou leurs représentants locaux :

- accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching ;
- développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi et publics éloignés de l'emploi au travers de forums ;
- poursuite et développement de nos partenariats, par exemple, avec la fondation CGENIAL qui œuvre pour la sensibilisation d'élèves aux métiers liés aux sciences et aux technologies, ou encore avec l'association Article 1 qui a vocation à soutenir des jeunes issus de quartiers défavorisés par la mise en place de mentorat avec des salariés de Safran.

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

18.5. Aide au logement pour les alternants

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

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

Pour rappel, ce dispositif est destiné :

- aux jeunes de moins de 30 ans ayant déposé leur demande d'aide au plus tard la veille de leur 30^{ème} anniversaire ;
- ET titulaires d'un contrat d'apprentissage, ou de professionnalisation.

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

L'aide est attribuée pour une durée de 2 ans de formation maximum, consécutifs ou non, soit deux fois 11 mois, pour les jeunes percevant au plus 120% du SMIC en vigueur au moment de la demande. Les conditions d'accès définies par Action Logement sont les suivantes :

- demande à présenter 3 mois avant la date de démarrage du contrat d'alternance ou de professionnalisation et jusque dans les 5 mois qui suivent,
- l'occupation du logement doit être liée à une période de formation.

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

Article 19. Reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'engagements citoyens et sociétaux

Depuis plusieurs années, le Groupe soutient la mobilisation des salariés engagés dans la réserve opérationnelle des armées, la gendarmerie, la police nationale ou en tant que sapeurs-pompiers volontaires.

Safran reconnaît que les engagements exercés par les salariés en dehors de leur activité professionnelle, notamment dans le cadre de périodes de réserve militaire, de missions de sapeur-pompier volontaire, de mandats d'élu local, de responsables associatifs ou d'actions de mécénat de compétences, constituent des expériences professionnelles à part entière contribuant au développement de compétences transférables et utiles aux métiers du Groupe.

À ce titre, les compétences mobilisées et développées dans ces cadres — telles que le leadership, la gestion de situations complexes ou de crise, la prise de décision, le sens des responsabilités, la coopération, l'organisation et l'engagement collectif — peuvent être identifiées et valorisées lors de l'EPDP. Cet échange permet d'envisager leur prise en compte dans les parcours de formation, les projets d'évolution professionnelle, la mobilité et, le cas échéant, pour l'évolution salariale.

CFE-CGC SAFRAN

CHAPITRE VII – ASSURER LA GESTION ANTICIPEE DES PROBLEMATIQUES CONJONCTURELLES

Article 20. Promouvoir la période de reconversion

La période de reconversion, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026, fusionne et simplifie les dispositifs Pro-A et Transitions collectives.

Ce dispositif a pour objectif de faciliter les transitions professionnelles internes ou externes des salariés en leur offrant un cadre simple et efficace.

Ce dispositif est encadré par les articles L.6324-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif sera précisé par décrets d'application, non encore publiés à la date de signature du présent accord.

Article 21. Apporter des garanties aux salariés concernés par un projet de redéploiement décidé par l'employeur, en cas de mobilité géographique ou professionnelle

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

Les parties entendent par redéploiement, une « *évolution de l'organisation d'une entité notamment pour des projets donnant lieu à information-consultation des CSEC/CSE concernés au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise conduisant de façon directe ou indirecte à des mobilités individuelles impulsées par l'employeur* ».

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

- Donner de la visibilité aux salariés concernés sur l'évolution des postes qu'ils occupent,
- Privilégier, sur des postes ouverts en mobilité interne, la candidature des salariés dont le poste est transformé ou dont la pérennité du poste est menacée à terme. L'employeur proposera, dans la mesure du possible, des postes de même niveau,
- Mettre en place les formations nécessaires à ces évolutions professionnelles et au développement des compétences, et valoriser auprès des salariés concernés les formations de type « passerelles » telles que proposées par Safran University ; par exemple, les formations intitulées « Réussir son projet professionnel » et « Construire sa prochaine évolution professionnelle », qui permettent d'accompagner les collaborateurs dans un projet de reconversion ou de changement de métier/poste et de renforcer leurs capacités d'adaptation et d'apprentissage,
- Appliquer des aides à la mobilité renforcée par rapport au socle commun rappelé en Annexe 4 III,
- Mettre tout en œuvre pour favoriser l'emploi dans le Groupe notamment en facilitant les mobilités et par le recours aux détachements intra-Groupe,
- En cas de difficulté d'intégration dans la société d'accueil, étudier avec une attention particulière la demande de retour du salarié dans sa société d'origine dans les six mois suivant la mutation effective.
- Et, en cas de besoin, un processus Groupe piloté par la DRHS Groupe mis en place pour aider les sociétés à repositionner les salariés concernés.
- En cas de projet de redéploiement, les parties privilégient la mise en place, dans les sociétés, d'une commission d'accompagnement à la mobilité.

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

Dans ce cadre, il sera présenté aux salariés concernés, les passerelles existantes vers d'autres métiers.

Afin de permettre au salarié d'effectuer son choix de manière éclairée, celui-ci pourra bénéficier :

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

Un bilan de compétences pourra être effectué pour l'aider dans sa réflexion et son orientation.

La Direction s'engage à organiser des bilans de compétences ciblés à la demande des salariés de 50 ans et plus concernés par des projets de redéploiements au sens du présent accord dans la limite d'un bilan tous les cinq ans.

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

En fonction du besoin, un tutorat pourra être organisé afin d'accompagner le salarié dans son adaptation à son nouveau poste.

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

Article 22. Apporter des garanties supplémentaires aux salariés concernés par un changement professionnel en cas de baisse d'activité ou de fin de projet, impliquant une mobilité géographique ou professionnelle

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

Aussi, dans le cas d'une baisse d'activité ou de fin d'un projet qui occuperait un ou plusieurs salariés à temps complet¹, 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 (entraînant un allongement de trajet aller de plus d'1h30 et un allongement de distance aller de plus de

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

50 km) ou professionnelle (changement de métier), les aides à la mobilité améliorées décrites en Annexe 4 seront appliquées.

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

Article 23. Accompagner le salarié dans sa démarche de mobilité externe

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

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

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

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

La procédure d'expression des projets :

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

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

Outre la demande de mobilité externe proprement dite, le salarié peut demander à être accompagné, par un cabinet spécialisé, dans la formalisation / le montage / la mise en œuvre de son projet.

Dans ce cadre, la Direction organise un entretien d'évaluation du projet et examine celui-ci en présence du salarié et, le cas échéant, du cabinet spécialisé. A l'issue de cet entretien, la Direction valide ou non le projet de mobilité externe du salarié ainsi que l'accompagnement par le cabinet spécialisé. Le refus de la Direction est motivé et communiqué dans un délai d'un mois.

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

Les conditions d'accompagnement :

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

S'il justifie d'une ancienneté comprise entre 3 et 5 ans :

- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
 - o d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
 - o et d'une aide financière de 25 k€ versée le jour de son départ et soumise à cotisations sociales et contributions fiscales.
- Dans le cadre d'un projet professionnel défini :
 - o d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
 - o et d'une aide financière de 15 k€ versée le jour de son départ et soumise à cotisations sociales et contributions fiscales.

S'il justifie d'une ancienneté supérieure à 5 ans :

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

Article 24. Promouvoir le congé de solidarité internationale

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

En effet, ce congé d'une durée de 6 mois maximum, vise à permettre aux salariés de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale² dont la France est membre.

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

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

² figurant sur une liste fixée par l'autorité administrative

L'employeur peut refuser le congé :

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

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

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

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de 6 semaines, sous préavis de 48 heures. L'employeur lui fait connaître sa réponse dans un délai de 24 heures. Dans ce cas, il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord. La Direction s'efforcera de répondre sous 72 heures.

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

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

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

Article 25. Mécénat de compétences

Safran souhaite promouvoir le mécénat de compétences, dispositif permettant la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés, à une association d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, humanitaire, dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre ou de la réalisation d'une prestation de service. Ce dispositif peut permettre aux salariés qui le souhaitent de mettre leur savoir-faire au service d'une cause valorisante et de partager les compétences acquises pendant la carrière professionnelle au titre du bénévolat.

Pour rappel plus particulièrement, ce dispositif est une forme spécifique de mécénat dit « en nature » consistant pour l'entreprise à mettre à disposition un salarié volontaire sur son temps de travail au profit d'un projet d'une association ou d'un projet d'intérêt général.

Chaque mission, ainsi que le temps de mise à disposition du salarié, doivent faire l'objet d'une analyse spécifique par le manager, le Responsable Ressources Humaines de proximité et le

Directeur des Ressources Humaines de la société. Cette analyse est menée au regard du contexte industriel, de la charge de l'équipe et du temps requis par l'association.

Afin de mener à bien cette analyse, chaque association doit remplir une fiche de renseignements et fournir les pièces demandées. Cette fiche est tenue à disposition du salarié expérimenté par son Responsable Ressources Humaines de proximité et téléchargeable depuis le site Insite.

CHAPITRE VIII – OBSERVATOIRE DES METIERS ET SUIVI DES DISPOSITIFS

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

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

Une réunion sera consacrée :

- à la présentation des orientations stratégiques définies par le Groupe et présentées lors de la réunion plénière ordinaire du Comité de Groupe de novembre de l'année N-1 et de leurs conséquences sur l'évolution des emplois et des compétences.

A cette occasion, seront notamment présentées les évolutions et les informations issues du référentiel des métiers du Groupe ainsi que les métiers à forts enjeux de transformation, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Dans ce cadre, sera également partagée une vision de l'évolution des métiers et des compétences par bassin d'emploi, ainsi qu'au sein de la fonction Ressources Humaines.

- aux principaux outils RH de développement du Groupe mis à disposition des salariés, et notamment à l'accès à la formation, permettant de développer leurs compétences et leurs parcours professionnels.

A cette occasion, seront présentés les métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe ouvrant droit à l'abondement du CPF par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 16.2 du présent accord. Pourront également être présentés les parcours de formation identifiés au regard des métiers à forts enjeux de transformation.

En outre, un point sera fait en particulier sur l'impact de la digitalisation sur l'évolution des métiers et des compétences.

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

Les membres du bureau du Comité de groupe pourront participer chaque année à l'une des 3 réunions de l'observatoire.

Cet Observatoire des Métiers participera au suivi des indicateurs définis en annexe 6 du présent accord. Les parties signataires souhaitant une déclinaison précise des indicateurs, il appartient aux sociétés de définir avec leur CSE - CSEC les modalités de présentation desdits indicateurs.

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

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26. Litiges afférents à l'application

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

Article 27. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2030. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 28. Révision de l'accord

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

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

Article 29. Publicité et dépôt de l'accord

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

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

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026

Pour SAFRAN :

Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétale

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
- Pour la CFE-CGC
- Pour la CGT
- Pour FO

CFE-CGC SAFRAN

ANNEXE 1 : Liste des sociétés

- Safran SA
 - ☐ Safran Additive Manufacturing Campus
 - ☐ Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - ☐ Airfoils Advanced Solutions
 - ☐ Safran Aero Composite
 - ☐ Safran Turbine Airfoils
- Safran Aerosystems SAS
 - ☐ Aerospace&Defense Oxygen Systems
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - ☐ Safran Electrical Components
 - ☐ Safran Engineering Services
 - ☐ Safran Electrical & Power Chatou
 - ☐ Safran Electrical & Power Conflans
- Safran Electronics & Defense
 - ☐ Asterios Technologies
 - ☐ Goodrich Actuation Systems SAS
 - ☐ Safran.AI
 - ☐ Safran Data Systems
 - ☐ Safran Electronics & Defense Beacons SAS
 - ☐ Safran Reosc
 - ☐ Safran Spacecraft Propulsion
 - ☐ Safran Trusted 4D SAS
- Safran Helicopter Engines
 - ☐ Safran Power Units
- Safran Landing Systems
 - ☐ Safran Filtration Systems
 - ☐ Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

ANNEXE 2 : Glossaire et acronymes

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

Bilan de compétences

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

Compétence

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

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

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

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

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

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

L'offre de services du CEP se structure autour de deux niveaux :

- Un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ;
- Un accompagnement personnalisé.

COOC

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

Employabilité

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

Métier à forts enjeux de transformation

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

Modalités pédagogiques

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

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

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

MOOC

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

Offre de formation

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

Parcours de formation

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

Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies au regard de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le départ du salarié en formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation.

Référentiel des Métiers du Groupe

Le référentiel Métiers du Groupe SAFRAN s'articule autour de familles de métiers qui composent et structurent les principales fonctions du Groupe. Ces familles sont indépendantes de la structure organisationnelle et sont regroupées autour de finalités communes et de compétences clés.

VIE (Volontariat international en entreprise)

Le Volontariat International en Entreprise (VIE) permet aux jeunes de 18 à 28 ans d'effectuer une mission professionnelle à l'étranger pour une entreprise française, pendant 6 à 24 mois. Ce dispositif offre une expérience internationale sécurisée et rémunérée.

ANNEXE 3 : Politique de mobilité Groupe



Politique groupe relative à la mobilité

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

LES OBJECTIFS DES ÉQUIPES GESTION DE CARRIÈRE CHEZ SAFRAN :

- **Proposer des possibilités d'évolution partout dans le Groupe**
- **Donner de la visibilité sur les métiers et les carrières**
Le Groupe a défini son référentiel des métiers et a mis en place des parcours de formation et de développement avec Safran University.
- **Allier mobilité et expérience**
Une mobilité s'inscrit dans un parcours de carrière construit et cohérent avec les besoins de l'entreprise. Chaque situation est unique. En moyenne et à titre indicatif, elle s'envisage après environ 3 ans sur un poste.
- **Apporter de la transparence**
 - Par un processus connu, partagé et promu par tous ;
 - Par le respect de la confidentialité nécessaire au stade des premières prises de contacts ;
 - Par un outil de présentation des postes à jour ;
 - Par une obligation de réponse rapide, qualitative et adaptée aux candidats.

➤ POUR LE COLLABORATEUR, LA MOBILITÉ C'EST :

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

➤ POUR LE GROUPE, LA MOBILITÉ DES SALARIÉS FAVORISE :

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

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

LES ÉTAPES POUR METTRE EN ŒUVRE VOTRE MOBILITÉ

➤ DÉFINISSEZ VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

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

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

➤ CRÉEZ VOTRE PROFIL SUR L'OUTIL DE RECRUTEMENT

(Insite/Espace RH/Mobilité)

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

➤ PRENEZ CONTACT ET SOYEZ CONVAINCANT

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

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

NOS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

➤ VOUS ÊTES LE PREMIER ACTEUR DE VOTRE CARRIÈRE

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

➤ VOTRE MANAGER ET LES RESSOURCES HUMAINES SONT LÀ POUR VOUS Y AIDER

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

➤ DES OUTILS POUR CONSTRUIRE VOTRE PROJET

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

➤ UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

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

➤ LE RESPECT DES DÉLAIS

La société d'origine s'engage à permettre la mobilité dans les trois mois suivant l'accord de principe. Il revient aux deux managers la responsabilité d'établir les modalités opérationnelles du transfert.



Généraliste - Développement / CDD / CDI / Sans / Salarié

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

I. Dans le cadre du processus de recrutement

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

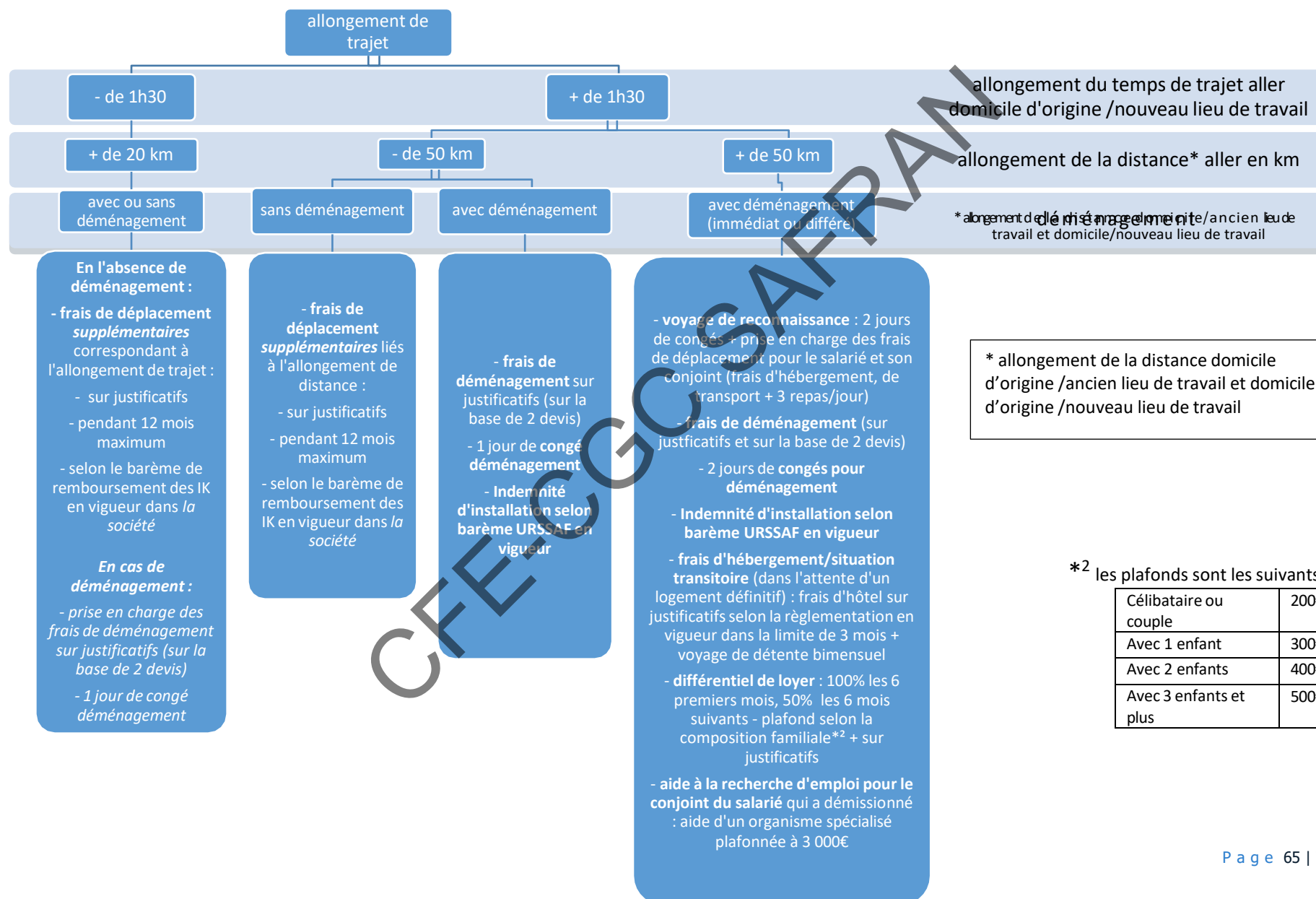
Pour le 1^{er} entretien (uniquement si déplacement Paris-Province ou Province-Paris) :

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

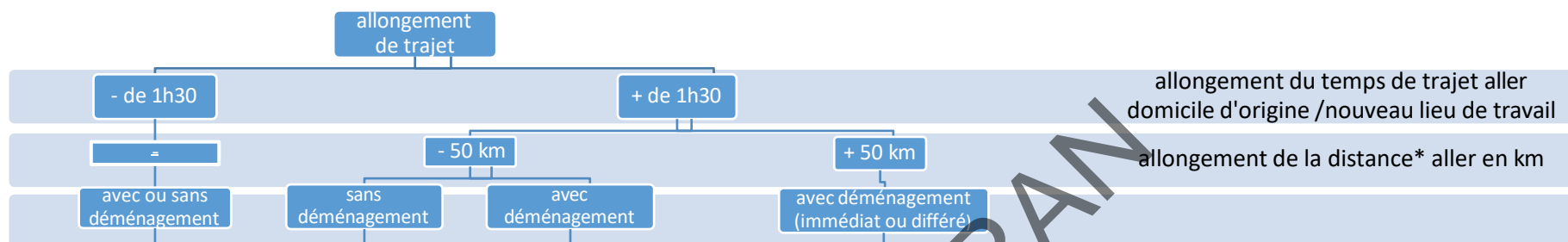
Pour les entretiens suivants :

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

II. Une fois la mobilité acceptée



III. Dans le cadre d'un projet de redéploiement



- **frais de déplacement** correspondant à l'allongement de distance pris en charge :
 - sur justificatifs
 - pendant 12 mois maximum
 - selon le barème de remboursement des IK en vigueur dans la société
- **préparation au permis de conduire B ou leçons de remise à niveau** : soit prime de 1000€ bruts, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 euros)

- **frais de déplacement** liés à l'allongement de distance pris en charge dès le 1^{er} km :
 - sur justificatifs
 - pendant 12 mois maximum
 - selon le barème de remboursement des IK en vigueur dans la société
- **préparation au permis de conduire B ou leçons de remise à niveau** : soit prime de 1000€ bruts, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 euros)

- **frais de déménagement** sur justificatifs (sur la base de 2 devis)
- 2 jours de **congé déménagement**
- **Indemnité d'installation** selon barème URSSAF
- **prime de mobilité** de 1 200€ bruts

- **frais d'hébergement/situation transitoire (dans l'attente d'un logement définitif)** :
 - soit les frais d'hôtel sur justificatifs selon la réglementation en vigueur et dans la limite de 6 mois
 - soit une part du loyer de la double résidence sur justificatifs et sous réserve de plafonds*¹ dans la limite de 6 mois
- + voyage hebdomadaire de retour famille (dans les 2 cas)
- **voyage de reconnaissance** : **absence autorisée** + prise en charge des frais de déplacement pour le salarié et son conjoint (hébergement, transport)
- **frais de déménagement** (sur justificatifs et sur la base de 2 devis)
 - 2 jours de congés pour déménagement
- **Indemnité d'installation** selon barème URSSAF en vigueur
- **différentiel de loyer** : 100% les 12 premiers mois, 50% les 12 mois suivants - sur justificatifs et sous réserve du plafond*²
- **aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du salarié** qui a démissionné : aide d'un organisme spécialisé plafonnée à 5 000€
- + prime équivalente à 2/12 de la rémunération annuelle brute du salarié muté si son conjoint qui a du démissionner d'un CDI n'a pas retrouvé d'emploi sous 3 mois
- **prime de mobilité** de 3 500€ bruts
- **aide au logement** : l'entreprise d'accueil prend en charge le dispositif Mobili Pass si les conditions d'octroi ne sont pas remplies par le salarié

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

*¹ les plafonds sont les suivants :

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

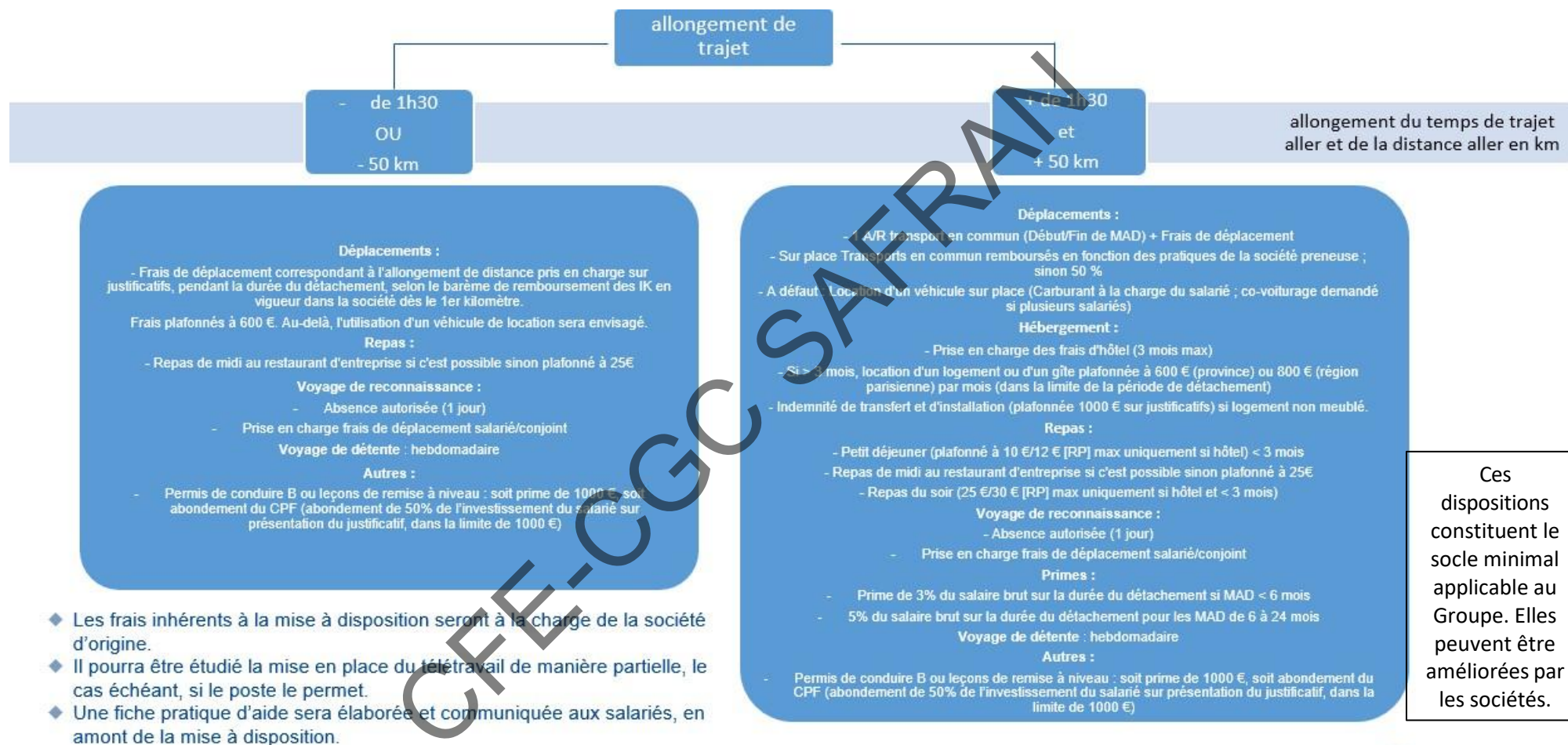
*² les plafonds sont les suivants :

Célibataire ou couple	200€
Avec 1 enfant	300€
Avec 2 enfants	400€
Avec 3 enfants et plus	500€

Les parties entendent par redéploiement, une « évolution de l'organisation d'une entité notamment pour des projets donnant lieu à information-consultation des CSEC/CSE concernés au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise conduisant de façon directe ou indirecte à des mobilités individuelles impulsées par l'employeur ».

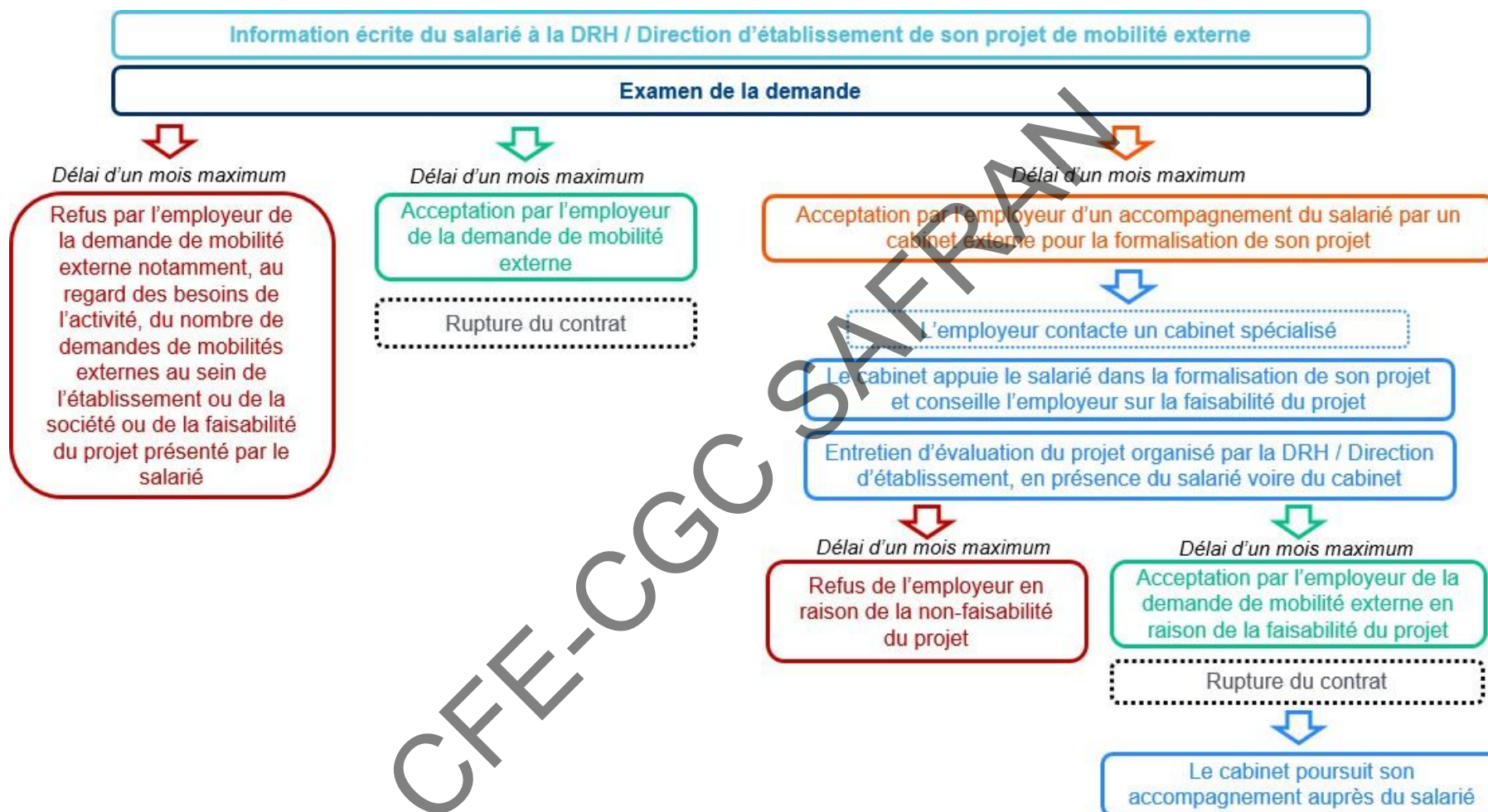
Ces dispositions s'appliquent, à défaut d'accord spécifique plus favorable.

IV. En cas de mise à disposition



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

ANNEXE 5 : Dispositif d'accompagnement des mobilités externes



ANNEXE 6 : Indicateurs de suivi de l'accord

Indicateurs relatifs à la formation professionnelle :

- Nombre d'heures de formation et nombre de salariés formés par CSP :
 - Nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés par domaine
 - Nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés par Safran University sur les enjeux stratégiques y compris la transformation digitale
 - Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé
 - Lorsque les outils RH le permettront, un indicateur permettant de distinguer les formations d'adaptation au poste et les formations obligatoires et non obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du Code du travail, sera suivi. Safran mettra tout en œuvre pour délivrer ces informations dès que possible.
- Taux d'accès à la formation par classification, sexe, tranche d'âge :
 - Nombre de salariés formés / nombre de salariés inscrits (CDI, CDD hors CIFRE/doctorants, expatriés hors contrat local, hors ALD, hors apprentis/stagiaires)
- Nombre moyen d'actions de formation par salarié formé et durée moyenne d'une action de formation
- Taux d'absentéisme en formation pour les formations Safran University
- Nombre de formateurs internes Safran University
- Qualité des formations : évaluations à chaud et à froid des formations Safran University
- Nombre de dossiers CPF avec accord de l'employeur
- Nombre de dossiers CPF ayant donné lieu à abondement de l'employeur
- Nombre de bilans de compétence réalisés
- Nombre de salariés ayant débuté une VAE dans l'année (nombre de personnes inscrites dans un dispositif VAE dans l'année)
- Nombre d'heures digitales / heures présentielles pour les formations Safran University et autres formations
- Nombre de salariés n'ayant réalisé aucune formation pendant quatre années consécutives

Indicateurs relatifs à la GEPP et aux compétences :

- Recrutement : Pourcentage de femmes recrutées, pourcentage de travailleurs handicapés recrutés (Cf. Commission de suivi Accord relatif aux travailleurs handicapés).
- Nombre de postes pourvus par mobilité interne

- Nombre d'entretiens de développement réalisés par société et pourcentage de réalisation par rapport à l'effectif total de la société
- Renouvellement des experts : suivi annuel des entrées / sorties des experts du réseau
- Liste de programmes de reconversion mis en place
- Nombre d'évolution sur un emploi F11 et plus
- IA Générative : Nombre de salariés formés, nombre de cas d'usage déployés, consommation énergétique liée à l'utilisation de Secured ChatGPT
- Nombre de congés de solidarité internationale réalisés
- Nombre de mécénats de compétences réalisés

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

- Nombre et pourcentage d'alternants accueillis dans le Groupe en France détaillés par catégorie et par sexe exprimés en ETP et nombre de contrats
- Nombre et pourcentage d'alternants embauchés (CDI et CDD) à l'issue de la formation dans le Groupe en France parmi les jeunes diplômés, détaillés par catégorie et par sexe
- Pourcentage de jeunes femmes accueillies parmi l'ensemble des jeunes accueillis (stagiaires, alternants, thésards, VIE) dans le Groupe en France exprimés en ETP

ANNEXE 7 : Les plateformes de formation digitale à disposition des salariés

