

**AVENANT N°1 A L'ACCORD
CADRE EUROPEEN
SUR LE DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES ET PARCOURS
PROFESSIONNELS**

PREAMBULE

Le 25 mars 2015, la Direction et la fédération syndicale européenne IndustriAll ont conclu un accord cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels.

Cet accord a été conclu pour une durée de trois ans, arrivant à échéance le 25 mars 2018.

Par la signature de cet avenant n°1, les parties prolongent ledit accord pour une durée maximale de 18 mois, soit jusqu'au 25 septembre 2019, afin de se laisser le temps d'engager sereinement, à l'automne 2018, la négociation d'un nouvel accord intégrant les sociétés du périmètre Zodiac.

Article 1 : Prolongation de la durée de l'Accord

Les parties conviennent de proroger la durée de l'accord cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels, telle que définie par le titre VI, article 1 dudit accord signé le 25 mars 2015, pour une durée maximale de 18 mois.

L'article 6.1 de l'accord cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature, il est conclu pour une durée de trois ans. Il est prorogé pour une durée maximale de 18 mois. Il prendra fin lors de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord conclu sur le sujet et, en tout état de cause, au plus tard le 25 septembre 2019. Il pourra être reconduit par accord express des parties. »

Article 2 : Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 3 : Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée maximale de 18 mois. Au-delà de cette date, il cessera de produire tout effet et ne pourra pas se poursuivre dans le cadre d'un accord à durée indéterminée.

Article 4 : Langue de référence de l'avenant

Les parties signataires conviennent que le texte de cet avenant, rédigé en langue française, soit la référence en cas de divergences ou de difficultés d'interprétation. Le cas échéant, l'avenant fera l'objet d'une traduction en anglais et en allemand.

Article 5 : Appréciations et litiges

En cas de litiges éventuels afférents à l'application et à l'interprétation du présent avenant, les parties signataires s'efforceront de les résoudre entre elles et d'y apporter une solution amiable, dans un délai raisonnable et un esprit de coopération.

Le présent avenant est fait à Paris, le 14 mars 2018



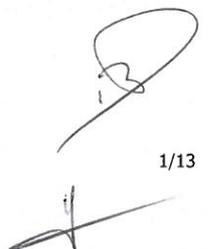
Luc TRIANGLE
Secrétaire Général



Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines



**ACCORD CADRE EUROPEEN
SUR LE DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES ET
DES PARCOURS PROFESSIONNELS**



PREAMBULE

Dans le prolongement de l'accord européen sur l'insertion professionnelle des jeunes signé en 2013 entre la Direction et IndustriAll, le présent accord poursuit le renforcement d'un dialogue social européen constructif au niveau du Groupe.

Le groupe Safran, fortement implanté en Europe avec environ 45 000 salariés, se développe dans un environnement marqué par une forte évolution des marchés et des technologies. Pour préparer son avenir et déployer sa politique d'innovation, le Groupe doit anticiper ses besoins en compétences. Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord choisissent de mettre l'accent sur le développement des compétences et des parcours professionnels des salariés du Groupe en Europe.

Safran entend ainsi offrir à l'ensemble de ses salariés, d'une part, la possibilité d'évoluer dans leur poste actuel ainsi que, d'autre part, des opportunités de carrière tout au long de leur vie professionnelle. Le Groupe entend donc se doter des outils nécessaires permettant d'assurer le développement professionnel de ses collaborateurs compte tenu de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise.

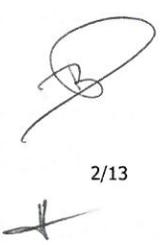
Cet accord pose des principes communs servant de cadre de référence à l'ensemble des filiales européennes dans l'objectif de développer l'adaptabilité professionnelle des salariés et de les accompagner face aux changements.

Les parties signataires reconnaissent que la clef du développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés du Groupe passe par la prise en compte des thématiques suivantes :

- Anticiper l'évolution des métiers ;
- Développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- Encourager la mobilité professionnelle comme opportunité de développement des compétences pour les salariés.

Les parties prenantes expriment une volonté commune de réunir et partager les connaissances et de tirer profit de l'appartenance à un même groupe en mutualisant les meilleures pratiques existantes des différents pays européens. Elles entendent définir des orientations communes aux filiales européennes du groupe Safran, en leur laissant le choix de la méthode de déploiement, à condition que cela n'entre pas en conflit avec les législations ou pratiques nationales en vigueur.

Enfin, les dispositions de cet accord s'appliqueront à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, des sociétés du groupe Safran comprises dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen ainsi qu'à la Suisse.



TITRE I - Champ d'application de l'accord

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

TITRE II - Evolution du périmètre

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

TITRE III - L'anticipation : une approche partagée

3.1 Anticiper l'évolution des métiers

Compte tenu de l'évolution des marchés et des technologies, de l'environnement concurrentiel et économique et des besoins des clients, le Groupe doit anticiper l'évolution de ses métiers et assurer le développement professionnel de ses collaborateurs.

A ce titre, Safran a pour objectif de faire évoluer chaque salarié dans un environnement formateur afin de lui permettre d'être efficient tant dans son milieu actuel que futur et de développer son potentiel professionnel.

Pour ce faire, les sociétés du Groupe s'appuient sur un référentiel commun décrivant l'ensemble des métiers du Groupe. Ce référentiel commun pourra, le cas échéant, être décliné dans les sociétés et partagé avec les instances de représentation locales.

3.2. Une approche européenne partagée au niveau du Groupe

Dans l'objectif d'avoir une vision partagée au niveau du Groupe, les parties conviennent que seront présentées et discutées annuellement, avec le Comité d'Entreprise Européen Safran, les évolutions des marchés et des technologies ainsi que les orientations stratégiques du Groupe pouvant impacter les métiers et les compétences au niveau européen.

3.3 Une approche partagée au niveau de chaque société

Afin que cette vision soit également partagée au niveau de chaque société, les parties conviennent que seront présentées et discutées annuellement avec les instances de représentation du personnel et/ou syndicales existantes, le bilan et les perspectives de l'activité de l'entité concernée, pouvant impacter les métiers et les compétences au sein de la société.

A cette occasion, seront également présentés les leviers RH à mobiliser (recrutement, formation, ...) permettant, d'une part, d'assurer le développement professionnel des salariés et, d'autre part, de répondre aux évolutions des métiers et des compétences et d'accompagner les salariés dans ces évolutions.

TITRE IV - Développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés

Compte tenu de la volonté des parties de faire l'entreprise de demain avec les femmes et les hommes d'aujourd'hui, il est entendu que la gestion des compétences, au plus près du terrain, est une condition indispensable pour permettre à chacun de définir son projet professionnel et sécuriser son parcours.

4.1-L'entretien de développement : un outil au service des salariés

Safran entend donner à chaque salarié l'occasion d'échanger régulièrement avec son manager sur son développement professionnel, en tenant compte des souhaits et des besoins du salarié et de ceux de l'entreprise. L'entretien de développement permet notamment de :

- o réaliser un bilan sur le parcours professionnel et les compétences acquises ;
- o définir, le cas échéant, un projet professionnel et/ou toute autre forme de développement permettant au salarié d'évoluer dans le Groupe ;
- o réaliser un bilan sur les compétences à développer dans le poste actuel ;
- o identifier les leviers pour progresser dans le poste ou dans un poste futur, comme par exemple :
 - ✓ la formation : le développement professionnel du salarié peut se réaliser au travers d'actions de formation identifiées lors des échanges entre le manager ou le RH et le salarié,
 - ✓ la mobilité professionnelle : l'atteinte de l'objectif professionnel peut passer par une mobilité dans le métier ou vers d'autres métiers.

L'entretien de développement sera progressivement déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe en Europe, selon des modalités définies localement et tenant compte des pratiques et des usages locaux.

Les parties s'accordent sur l'importance de sensibiliser et/ou de former les différents acteurs concernés (salarié / manager / RH) à l'entretien de développement.

Bonne pratique France : Outre l'entretien annuel de développement mené pour les salariés en France, l'entretien de deuxième partie de carrière a pour objectif de permettre à tous les salariés atteignant l'âge de 45 ans, puis tous les 5 ans, de faire un point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation, son évolution professionnelle. Il vise à aider le salarié à définir un projet professionnel cohérent pour rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle ou, le cas échéant, envisager une mobilité professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi.

Bonnes pratiques – Royaume-Uni :

- Au sein de Aircelle Ltd, les salariés ont l'occasion de discuter de leur besoin en formation et de développement via un entretien de développement, une fois par an. Un plan d'actions en fonction des besoins identifiés est ensuite proposé. Durant cette rencontre, le manager échange également avec le salarié sur les formations réglementaires au poste par exemple.

- Safran Power UK a récemment mis en place un entretien de développement à destination des opérateurs. Ceci est un outil basé sur une matrice de compétences et de développement sous formulaire électronique. Les objectifs sont notamment de créer des opportunités de progression vers des rôles plus transverses/spécialisés et délivrer un programme de formation cohérent en fonction des besoins identifiés afin d'accompagner le développement des compétences des opérateurs.

4.2-Garantir l'accès à la formation pour tous les salariés

Le Groupe a pour objectif de garantir à chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, un accès à la formation. Pour ce faire, il entend donner les moyens à chaque salarié d'adapter ses compétences aux évolutions des métiers en utilisant notamment la formation professionnelle, essentielle au maintien et au développement dans l'emploi des salariés.

Les parties signataires s'accordent pour mettre en place progressivement un passeport formation pour chaque salarié. Cet outil a pour objectif de permettre une meilleure formalisation des connaissances et aptitudes acquises par l'accompagnement, la formation, les diplômes et les certifications obtenus en interne et/ou à l'externe. La mise en œuvre de ce passeport formation sera suivie au travers de la Commission de suivi du présent Accord.

Bonnes pratiques en cours de déploiement :

Safran University travaille autour de trois axes de formation complémentaires :

- Compétences métier (business) : développer la formation aux métiers du Groupe pour renforcer les compétences nécessaires à la croissance
- Management (leadership) : développer les compétences de leadership des managers et diffuser une culture commune managériale et internationale
- Employabilité (passerelles) : anticiper les évolutions métiers et définir les parcours d'accompagnement des salariés.

Le Groupe entend, par ailleurs, systématiser les parcours d'intégration pour les nouveaux embauchés permettant de donner aux salariés une meilleure visibilité sur les différentes sociétés et les métiers du Groupe.

Bonne pratique – Belgique :

Techspace Aero a développé un outil qui mesure l'efficacité d'une formation reçue. Via cet outil, le manager et le salarié sont en mesure d'échanger très concrètement sur les objectifs de la formation, sur la pertinence du module en fonction du besoin identifié, sur l'évaluation et l'évolution des compétences acquises et des pratiques à mettre en œuvre.

100 % des actions de formation sont analysées via l'outil et l'ensemble des participants (opérateurs, techniciens, salariés, cadres) et leur hiérarchie y ont accès. De plus, toute action de formation qui n'atteindrait pas le seuil de satisfaction défini et un certain niveau d'efficacité sera traitée dans un plan d'action d'amélioration continue.

Bonne pratique – Allemagne :

En Allemagne, Labinal Power Systems accompagne les besoins individuels dans le cadre de l'obtention d'une certification métier ou d'un diplôme reconnu sur le marché. L'objectif est d'accompagner le salarié dans sa démarche de développement et de professionnalisation. Labinal Power Systems a ainsi accompagné plusieurs salariés, tels qu'un chef d'équipe à obtenir un diplôme de gestion, un technicien un diplôme d'une école publique.




4.3-Faire de l'entreprise, un environnement propice pour apprendre

Il est de la volonté des parties d'encourager le partage et la transmission des compétences, des connaissances et des bonnes pratiques entre les salariés sur leurs postes de travail par :

- l'échange entre salariés :
 - ✓ pour ce faire, des moments d'échange privilégiés seront encouragés pendant le temps de travail afin de favoriser le dialogue au sein des équipes ;
- la coopération intergénérationnelle :
 - ✓ des moments d'échange formels et informels privilégiés seront également encouragés afin de valoriser le partage et la transmission des savoirs des salariés expérimentés vers les salariés nouvellement embauchés ou arrivant sur un nouveau poste de travail et réciproquement.
- la présence et la valorisation de l'accompagnant permettant de favoriser l'intégration professionnelle :
 - ✓ les parties rappellent l'importance de veiller au développement des bonnes pratiques concernant l'intégration notamment des stagiaires, des apprentis et des nouveaux embauchés. Dans cet objectif, sera mis en place si besoin, sur la base du volontariat, un dispositif d'accompagnement. L'accompagnant aura pour rôle de conseiller, d'orienter ou de superviser l'intéressé, pendant une période à définir, afin de favoriser son intégration professionnelle.
Les parties ont la volonté de promouvoir le rôle de l'accompagnant. Ainsi, celui-ci disposera du temps nécessaire pour conduire la mission et bénéficiera, si besoin, d'une formation dédiée. Le rôle de l'accompagnant sera également abordé lors de l'entretien de développement du salarié concerné.

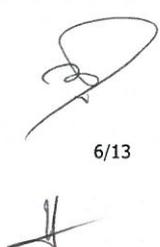
4.4-Développer la filière Expert

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.



TITRE V – Encourager et orienter, en privilégiant le volontariat, la mobilité professionnelle comme une opportunité de développement des compétences pour le salarié

La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, s'entend comme toute mobilité répondant à la fois au souhait de développement de carrière du salarié et aux besoins de l'entreprise. Cette notion comprend aussi bien la mobilité au sein d'un métier ou entre métiers, dans la même entreprise ou entre entreprises, hors mobilité géographique ; il est précisé que les modalités liées aux mobilités géographiques ne sont pas traitées dans le présent accord.

La mobilité professionnelle constitue le dispositif majeur permettant :

- au Groupe, de répondre à l'évolution de ses métiers et de ses organisations, de favoriser l'ouverture d'esprit et la capacité d'adaptation et de contribuer directement au développement des compétences,
- aux salariés de valoriser les compétences acquises, d'enrichir/diversifier leur parcours professionnel et d'étendre leur champ de compétences.

Dans ce cadre, Safran s'engage ainsi à favoriser la mobilité professionnelle en orientant le salarié en fonction de ses besoins et en l'accompagnant dans ses souhaits d'évolution. Il offre au salarié un environnement propice à son développement et l'encourage à varier ses expériences professionnelles.

Dans le présent accord, ne sont pas traitées les mobilités liées à un projet de restructuration décidé par l'employeur et faisant l'objet de procédures et d'accompagnement spécifiques.

5.1-Permettre l'accès à la mobilité professionnelle pour tous les salariés

Afin d'encourager la mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires conviennent qu'il est essentiel de :

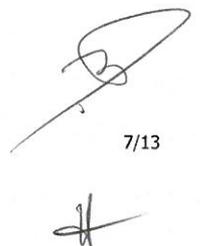
- o renforcer la connaissance du salarié sur les métiers et les évolutions professionnelles possibles au sein du Groupe en mettant à sa disposition des informations (contenu des métiers, localisation sur les différents sites du Groupe, parcours d'évolution possible) au travers d'un ou plusieurs des supports suivants :
 - o l'intranet,
 - o l'affichage sur les panneaux d'information,
 - o le RH de proximité.

Afin de faciliter l'accès à l'information RH notamment sur les métiers et les postes pour les populations n'ayant pas d'accès à l'intranet, une réflexion est actuellement menée sur la mise en place de kiosques RH en libre-service.

- o encourager les moments d'échanges entre le salarié et son manager ou son RH de proximité au travers notamment de l'entretien de développement au cours duquel les parties ont la possibilité d'évoquer la thématique de la mobilité professionnelle.
- o déployer l'outil e.talent dans les filiales du Groupe en Europe.

A travers cet outil, il s'agit :

- o de donner aux salariés accès à l'ensemble des offres de postes disponibles et de leur permettre d'y postuler,
- o ou de déposer une candidature spontanée.



5.2-Promouvoir les principes fondamentaux de la mobilité professionnelle dans les filiales européennes du Groupe

Les parties signataires affirment leur volonté de promouvoir la mobilité professionnelle au sein des établissements, des sociétés ou du Groupe à travers notamment :

- ✓ un processus transparent connu et partagé,
- ✓ une base des postes disponibles à jour,
- ✓ le respect de la confidentialité dans le cadre d'une première prise de contact,
- ✓ des réponses motivées faites à tous les postulants.

De plus, afin de pourvoir les postes disponibles, la mobilité interne est systématiquement privilégiée.

Bonne pratique-France : des comités mobilité sont organisés mensuellement par la DRH Groupe avec les sociétés, par métier et par bassin géographique, afin de favoriser la mobilité professionnelle interne sans passer par une mobilité géographique.

Bonne pratique-France, Royaume-Uni:

Sont élaborées des chartes de mobilité par pays permettant de définir les droits et devoirs respectifs des parties prenantes dans le cadre du processus de mobilité.

Bonne pratique- Belgique :

Tous les deux mois, le Comité de Direction de Techspace Aero fait le point sur les compétences de tous les collaborateurs employés et cadres de la société et examine tous les souhaits de mobilité exprimés par ces populations. Les membres du personnel sont invités à prendre connaissance et à suivre les évolutions liées à cette thématique par le biais de l'intranet Groupe et société. Ils sont informés que ce sujet est traité régulièrement par la Direction et peuvent en voir les effets dans l'organisation de la société et les mobilités qui s'y produisent.

Bonne pratique Royaume-Uni :

Messier-Services a prévu la possibilité pour les salariés de réaliser un entretien de carrière. L'objectif est de s'assurer que le salarié a l'occasion de discuter de ses vœux de carrière, d'échanger avec son manager et son RH de proximité, de connaître et de comprendre quels sont les parcours professionnels existants et les différentes opportunités qui s'offrent à lui.

5.3-Favoriser des parcours professionnels européens en faveur de jeunes embauchés

Conscientes que le Groupe évolue dans un contexte de plus en plus international, les parties signataires s'entendent sur l'importance de développer des parcours professionnels européens à destination de jeunes embauchés pour :

- ✓ renforcer la connaissance du Groupe,
- ✓ développer les compétences dans un environnement multiculturel,
- ✓ internationaliser les profils pour favoriser la mixité des cultures au sein des équipes.

Accord cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels

Bonne pratique Royaume-Uni :

- Est organisée, sur une base annuelle, une réunion d'intégration des nouveaux embauchés. Celle-ci rassemble les personnels des différentes entités du Groupe au Royaume-Uni afin d'améliorer la connaissance respective des activités des différents sites et de favoriser ainsi la mobilité au Royaume-Uni.
- Safran Power UK a créé un programme pour les jeunes diplômés afin d'assurer le développement des professionnels et des leaders dont l'entreprise aura besoin dans le futur. L'objectif est d'assurer le renouvellement des compétences nécessaires aux besoins futurs de l'entreprise. Au cours d'une période de 2 années, l'entreprise propose des missions dans des domaines clés, en travaillant sur des projets à forte valeur ajoutée tout en multipliant les occasions pour les salariés de développer leur réseau à tous les niveaux de l'organisation.

TITRE VI – Dispositions diverses

6.1-Durée de l'accord

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature, il est conclu pour une durée de 3 ans. Il pourra être reconduit par accord express des parties.

6.2-Mise en application de l'accord

Afin de permettre le déploiement du présent accord, des plans d'actions seront élaborés par les Directions locales et partagés avec les organisations syndicales et/ou les organes représentatifs des salariés, à condition que cela n'entre pas en conflit avec les législations ou pratiques nationales en vigueur. Les plans d'action locaux seront assortis de calendriers prévisionnels de déploiement définis localement.

6.3-Langue de référence de l'accord

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

6.4-Suivi de l'accord

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

Cette commission sera composée de représentants de la Direction de Safran et de tous les membres du Bureau du Comité d'Entreprise Européen, qui auront la possibilité de se faire remplacer. Trois représentants d'IndustriAll seront invités à participer aux réunions de la commission.

Cette commission de suivi se réunira une fois par an. A cette occasion, seront notamment réalisés :

- un examen de la progression des plans d'actions locaux sur la base des indicateurs listés en annexe 3,
- un bilan des indicateurs pour permettre d'éventuelles évolutions et enrichissements.

6.5-Appréciations et litiges

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

6.6-Clause de non régression

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

6.7-Révision

Les signataires peuvent proposer la révision de tout ou partie de cet accord. Les éventuelles modifications devront être approuvées par l'ensemble des parties à l'accord.

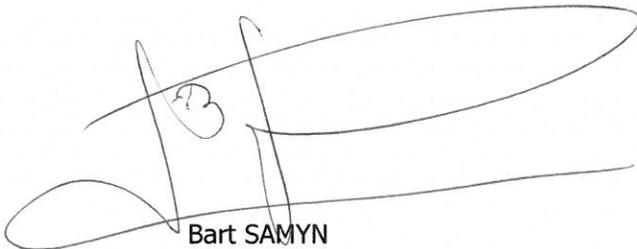
6.8-Publicité de l'accord

Une communication sera développée pour tous les salariés et entités dans les différents pays concernés pour promouvoir cet accord selon le mode local.

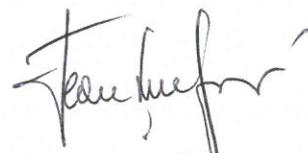
Le présent accord sera notamment disponible sur l'Intranet du Groupe, accessible à l'ensemble des salariés sur le périmètre européen. Il pourra être également affiché sur les panneaux d'information et fera l'objet d'une brochure.

La communication afférente à la signature de cet accord sera réalisée dans les langues des pays figurant en annexe 1.

Fait à Paris, le 25 - 03. 2015



Bart SAMYN
Deputy General Secretary



Jean-Luc BERARD
Directeur Central Groupe
des Ressources Humaines



ANNEXE I

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

France

Aircelle
Aircelle Europe Services
CPS Technologies
Herakles
Hispano-Suiza
Hydrep
Labinal Power Systems
Messier-Bugatti-Dowty
Microturbo
Morpho
Pyroalliance
Reosc
Safran Consulting
Safran
Safran Aero Composite
Safran Engineering Services
Sagem
SLCA
SMA
Snecma
Sofrance
Starchip
Structil
Technofan
Turbomeca

Allemagne

L-1 Identity Solutions AG (Germany)
Safran Engineering Services
Labinal Power Systems
Morpho Detection
Sagem Navigation GmbH
Morpho Cards GmbH
Turbomeca Germany

Belgique

Snecma Services Brussels
Techspace Aero

Espagne

Safran Engineering Services Espagne

Finlande

Robonic Ltd - Oy

Irlande

Sagem Security Ireland Ltd

Pays-Bas

Morpho B.V.
APP (Aerospace Production Products)

Pologne

Hispano-Suiza Polska

Portugal

Morpho Cards Portugal

République Tchèque

Morpho Cards Czech

Roumanie

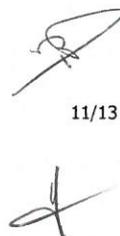
Morpho Cards Romnia S.R.L.

Royaume-Uni

Aircelle Ltd
Messier-Dowty Ltd
Messier Services UK
Morpho Detection UK Ltd
Morpho UK Ltd
Morpho Cards UK Ltd
Safran Engineering Services
Safran Power UK
Safran UK Ltd
Turbomeca UK

Suisse

Vectronix Ag
Colibrys



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

- Nombre d'heures de formation réalisées par pays, par société et par domaine
- Nombre de postes pourvus par mobilité interne (source e-talent ou équivalent)
- Nombre d'entretiens de développement réalisés par site et pourcentage de réalisation par rapport à l'effectif total du site
- Pourcentage des apprentis et des stagiaires recrutés sur des postes dédiés aux jeunes diplômés
- Nombre de réunions de présentation type « Bilan et Perspectives » organisées dans les sites



ANNEXE III – LA DEFINITION ET LE ROLE DE L'expert (extrait de la procédure GRP Groupe Safran N°0155)

Qu'est-ce qu'un expert ?

Dans un domaine de compétences sensible pour l'entreprise et pour le Groupe, l'expert est une personne qui a démontré :

- un savoir-faire de haut niveau reconnu dans son domaine technique,
- une solide expérience de ce domaine,
- une capacité à résoudre des problèmes techniques difficiles en prenant en compte les contraintes de l'environnement,
- un rayonnement personnel lui permettant de transmettre son savoir à ses collègues et aux jeunes ingénieurs ou au bénéfice d'autres sociétés du Groupe,
- une capacité à se projeter dans l'avenir pour impulser l'innovation et définir les étapes à franchir pour développer les atouts techniques du Groupe.

Chaque société confie des missions à ses experts pour tirer profit de leur expertise. Elle veille à leur permettre d'exercer cette expertise dans les meilleures conditions (autonomie, disponibilité, formation, accès à l'information et aux instances de décision) et de développer leurs compétences en ayant un parcours de carrière harmonieux.

Cette expertise peut s'exercer à la demande et au bénéfice des Directions Techniques ou R&T mais aussi des Directions Générales, des Directions Industrielles, Support Client et Qualité du Groupe ou des sociétés ainsi que, de façon plus épisodique, par d'autres Directions des sociétés.

Niveaux d'expertise

Il y a différents niveaux d'expertise. Un expert progresse dans son domaine d'expertise et peut parcourir ces différents niveaux.

A l'échelle du groupe Safran, on considère trois principaux niveaux d'expertise :

- Expert « société »
- Expert Senior Safran
- Expert Emérite Safran.