Avenant n°2 à l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par Stéphane DUBOIS, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Ludovic PFIRSCH

  M. Jean-Claude SEGUIN

- pour la CFE-CGC : M. Eric DURAND

  M. Didier JOUANCHICOT

- pour la CGT : M. Jean-François BEQUET

  M. Gérard MONTUELLE

- pour FO : M. Daniel BARBEROT

  M. Julien LE PAPE

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article 2.1 du Titre II de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran, signé le 18 décembre 2017, le présent avenant vise à mettre à jour le périmètre dudit accord.

Article 1 : Mise à jour du périmètre de l'accord

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran, tel que défini à l'article 1 du titre II dudit accord, signé le 18 décembre 2017.

L'annexe 1 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran signé le 18 décembre 2017 est donc modifiée en conséquence.

Article 2 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2021, sous réserve de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2022.

Article 3 : Formalités de publicité et de dépôt de l'avenant

Le présent accord sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) 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.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020

Pour SAFRAN : Signé par **Stéphane DUBOIS** le 10/12/2020 18:44 Tech & Trust by DOCAPOSTE

Signé par **Vincent MACKIE** le 14/12/2020 11:38 Tech & Trust by DOCAPOSTE

Stéphane DUBOIS
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Vincent MACKIE
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT : M. Ludovic PFIRSCH — Signé par **Ludovic PFIRSCH** le 14/12/2020 11:51 Tech & Trust by DOCAPOSTE

M. Jean-Claude SEGUIN — Signé par **Jean-Claude SEGUIN** le 23/12/2020 20:55 Tech & Trust by DOCAPOSTE

- pour la CFE-CGC : M. Eric DURAND — Signé par **Eric DURAND** le 21/12/2020 11:53 Tech & Trust by DOCAPOSTE

M. Didier JOUANCHICOT — Signé par **Didier JOUANCHICOT** le 14/12/2020 14:03 Tech & Trust by DOCAPOSTE

- pour la CGT : M. Jean-François BEQUET — Signé par **Jean-François BEQUET** le 14/12/2020 14:23 Tech & Trust by DOCAPOSTE

M. Gérard MONTUELLE — Signé par **Gérard MONTUELLE** le 21/12/2020 10:06 Tech & Trust by DOCAPOSTE

- pour FO : M. Daniel BARBEROT — Signé par **Daniel BARBEROT** le 14/12/2020 17:42 Tech & Trust by DOCAPOSTE

M. Julien LE PAPE — Signé par **Julien LE PAPE** le 18/12/2020 17:44 Tech & Trust by DOCAPOSTE

Annexe 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- International Services Electronique Informatique

- Safran SA
  - Safran Additive Manufacturing Campus
  - Safran Ceramics

- Safran Aircraft Engines
  - Airfoils Advanced Solutions
  - Safran Aero Composite

- Périmètre Safran Aerosystems
  - Safran Aerosystems SAS
  - Safran Aerosystems Duct
  - Safran Aerosystems Fluid
  - Safran Aerosystems Hydraulics
  - Safran Aerosystems Services Europe
  - Safran Aerotechnics

- Safran Cabin France

- Safran Electrical & Power
  - Safran Electrical Components
  - Safran Engineering Services

- Safran Electronics & Defense
  - Safran Data Systems
  - Safran Electronics & Defense Actuation
  - Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
  - Safran Reosc

- 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

SAFRAN

Avenant N° 1 à l'Accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran

Entre la Direction Générale de Safran, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Francis BAENY, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT — Mme/M. Claude SALLES.
  Mme/M. Marc AUBRY
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CFE-CGC — Mme/M. GARYGA Stéphane
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CGT — Mme/M. PICHARD Sylvain
  Mme/M. PRES Humbert
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CGT-FO — Mme/M.
  Mme/M. Regis FRIBOURG
  Mme/M.
  Mme/M.

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PS

SAFRAN

PREAMBULE

Le 18 décembre 2017, l'Accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran a été signé par la Direction et les Organisations Syndicales.

Ce 3ème accord a été soumis à la Commission Emploi de la Commission Départementale de l'emploi et de l'insertion de Paris le 22 janvier 2018, qui a émis un avis favorable avec quelques remarques concernant l'article 34 portant sur le budget de l'accord.

Par le présent avenant, les parties conviennent donc de réviser l'article 34, les autres dispositions de l'Accord du 18 décembre 2017 demeurent inchangées.

Article 1 - Budget de l'Accord

Les parties conviennent de modifier l'alinéa 1 de l'article 34 portant sur le « Budget de l'Accord » de la manière suivante :

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

Les autres dispositions de l'article 34 demeurent inchangées.

Article 2 – Entrée en vigueur et durée

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter de son dépôt à la DIRECCTE.
Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin de plein droit le 31 décembre 2022.

Article 3 – Publicité et Dépôt de l'avenant

A l'expiration du délai d'opposition le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DIRECCTE, en deux exemplaires, sous format papier et format électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le présent avenant est fait à Paris, le 20 mars 2018

En huit exemplaires.

Pour Safran :

Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
  - Mme/M. Claudo SALLES
  - Mme/M. Marc AUBRY
  - Mme/M.
  - Mme/M.
- Pour la CFE-CGC
  - Mme/M. GARYGA Stéphane
  - Mme/M.
  - Mme/M.
  - Mme/M.
- Pour la CGT
  - Mme/M. PICHARD Sylvain
  - Mme/M. PAIS Humberto
  - Mme/M.
  - Mme/M.
- Pour la CGT-FO
  - Mme/M.
  - Mme/M. Regis FRIBOURG
  - Mme/M.
  - Mme/M.

SAFRAN

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Nom de la société

Airfoils Advanced Solutions (AAS)

International Services Electronique Informatique

Safran

Safran Aero Composites

Safran Aircraft Engines

Safran Ceramics

Safran Electrical & Power

Safran Electronics & Defense

Safran Engineering Services

Safran Filtration Systems

Safran Helicopter Engines

Safran Landing Systems

Safran Landing Systems Services Dinard

Safran Nacelles

Safran Reosc

Safran Power Units

Safran System Aerostructures

Safran Transmission Systems

Safran Ventilation Systems

SAFRAN

ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE GROUPE SAFRAN

2018 - 2022

SAFRAN

Entre la Direction Générale de Safran, représentée par M. Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines et M. Francis BAENY, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
  ~~Mme~~/M. Jac AUBRY
  Mme/M. Claude SALLES
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CFE-CGC
  Mme/M. Stéphane GARYGA
  Mme/M. BRISSET Luc
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CGT
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CGT-FO
  Mme/M. Daniel BARBEROT
  Mme/M. Julien LE PAPE
  Mme/M. Michel FIORE
  Mme/M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

SAFRAN

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

TITRE II –DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application
Article 2 - Évolution du périmètre des sociétés
Article 3 - Bénéficiaires de l'accord
Article 4 - Principe de péréquation

TITRE III –POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

1E PARTIE : L'INTEGRATION AU SEIN DE SAFRAN DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 5 - Le plan d'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire
Article 6 - Les engagements d'intégration de salariés handicapés en intérim
Article 7 - Les engagements d'intégration en alternance
Article 8 - L'accueil de stagiaires
Article 9 - L'organisation des acteurs du recrutement
Article 10- Les actions de recherche de candidatures

2E PARTIE : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES HANDICAPES

Article 11 - Les objectifs de la cellule de maintien dans l'emploi
Article 12 - Les acteurs du maintien dans l'emploi
Article 13 - Les dispositions adaptées au maintien dans l'emploi
Article 14 - Le suivi de l'activité des cellules de maintien dans l'emploi
Article 15 - Mesures d'accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Article 16 - Adaptation des horaires
Article 17 - Mise en relation avec les Maisons Départementales des Personnes Handicapées - MDPH
Article 18 - Aides au transport et au logement
Article 19 - Télétravail
Article 20 - Équipements individuels

TITRE IV –LES ACTEURS INTERNES INTERVENANT DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Article 21 - La mission handicap Groupe
Article 22 - Les correspondants sociétés et référents établissements
Article 23 - Les services de santé au travail
Article 24 - Les travailleurs sociaux
Article 25 - Les services de Santé, Sécurité et Environnement (SSE)/ergonomes
Article 26 - Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

TITRE V – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE/SECTEUR ADAPTE

Article 27 - Objectifs et modalités de fonctionnement

TITRE VI –ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Article 28 - L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques

TITRE VII – AUTRES DISPOSITIONS

Article 29 - Actions de sensibilisation et de formation
Article 30 - Accessibilité
Article 31 - Aides complémentaires possibles
Article 32 - Aides possibles en faveur des aidants familiaux

TITRE VIII – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 33 -Suivi de l'Accord
Article 34 - Budget de l'Accord
Article 35 - Obligations administratives
Article 36 - Modification de la législation
Article 37 - Litiges
Article 38 - Durée-Révision
Article 39 - Dépôt

ANNEXES

SAFRAN

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». L'accord national de branche du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, constitue par ailleurs le cadre conventionnel du présent texte.

Fort de l'engagement du Groupe en faveur de la Charte pour la diversité en 2010, un premier accord relatif à l'intégration du handicap a été signé pour la période 2012 à 2014, suivi d'un deuxième s'achevant en décembre 2017. Le taux d'emploi pour l'année 2016 a été de 4.66% (4.21% en emploi direct et 0.45% en emploi indirect), en progression par rapport à 2015. Au 31 décembre 2016, le nombre de salariés handicapés était de 1736 personnes.

La prise en compte du handicap chez Safran s'inscrit dans sa politique de responsabilité sociétale. C'est une des composantes de ses actions en faveur de la diversité. L'impact du handicap est pris en compte dans le référentiel Santé Sécurité Environnement (SSE) interne, comme l'illustre l'accord cadre monde sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable, signé le 16 octobre 2017.

Par ailleurs, tel qu'il est énoncé dans la Politique Handicap du Groupe datant de juin 2016 (annexe 4), le maintien dans l'emploi demeure une priorité pour tous les salariés avec son corollaire, le développement professionnel de chacun. Safran entend garantir pour les personnes handicapées du Groupe un déroulement de carrière en tout point comparable à l'ensemble des salariés. Cette même politique, sur laquelle Safran communique largement, vise également l'insertion de personnes porteuses de handicap par l'embauche ou la formation.

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

- Le maintien dans l'emploi des salariés ayant une problématique de santé,
- Des engagements en matière de recrutements en CDI/CDD, Intérim, formation par alternance et stage,
- La collaboration avec le Secteur Protégé Secteur Adapté dans tous les secteurs de l'entreprise,
- Des actions de sensibilisation et formation,
- La prise en compte de la situation particulière des aidants familiaux,
- La contribution et l'engagement de certains salariés du groupe en faveur d'innovations technologiques orientées vers le handicap.

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

Les parties signataires sont conscientes de l'importance que revêt le maintien ou l'accès à l'emploi pour toute personne handicapée et entendent conserver le principe d'un suivi semestriel pour cet accord. Celui-ci comprendra une analyse de l'application du présent accord pour l'ensemble des établissements du Groupe.

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

A l'occasion du renouvellement de cet accord, un bilan complet des actions menées a été établi pour la période 2012 à 2016, ainsi qu'un état des lieux pour chacun des 60 établissements du groupe. C'est sur la base de ce bilan et cet état des lieux que les engagements du présent accord sont pris.

TITRE I - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent Accord de Groupe s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-8, L. 5212-17 et R. 5212-12 à R. 5212-18 du Code du travail aux termes desquels Safran peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé. A ce titre, l'agrément de l'accord permet à Safran de mutualiser au niveau Groupe la contribution normalement due à l'Agefiph, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, par chaque établissement. Safran bénéficie d'un principe de substitution dans la gestion de ces budgets, normalement dévolus à l'Agefiph. La Direccte est l'interlocutrice pour le contrôle annuel de la bonne utilisation de ceux-ci. En cas de reliquat à l'échéance du présent accord, celui-ci sera reversé intégralement à l'Agefiph. Les parties signataires conviennent que ces dépenses inhérentes au Handicap sont par ailleurs examinées en commission de suivi du présent Accord.

L'Accord entre en vigueur dans toutes ses dispositions au 1er janvier 2018 pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1, sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R.5212-15 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente. En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenu et une nouvelle négociation sera entreprise.

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

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

TITRE II – DISPOSITIONS GENERALES

Le Groupe entend parvenir au taux d'emploi de 6 %, sans, toutefois, se limiter à ce taux. L'ambition de Safran est d'atteindre un taux d'emploi direct de 5 % (il est supérieur à 4 % depuis 2015) et un taux d'emploi indirect de 1 % (actuellement de 0,45 %). Dans ce cadre, le présent accord prévoit les moyens :

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

Article 1 - Champ d'application

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

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord figure en Annexe 1. Dans le cadre du présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement «la Société».

Article 2 - Évolution du périmètre des sociétés

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 – Bénéficiaires de l'Accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe en France. Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, pour toutes les dispositions propres aux salariés handicapés, l'ensemble des salariés visés par l'article L.5212-13 du Code du travail et les articles 394 – 395 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, à savoir :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui se trouve au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les veuves de guerre, les orphelins de guerre sous certaines conditions,
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions et les victimes d'actes terroristes bénéficiant des pensions d'invalidité applicables aux victimes civiles de guerre,
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Par ailleurs, la mise en place de cellules de maintien dans l'emploi, prévue par cet accord (article 11), concerne tout salarié en problématique de santé.

Article 4 – Principe de péréquation

Les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement. Toutefois, un accord au niveau du Groupe agréé par l'autorité administrative permet d'apprécier l'obligation d'emploi pour chacune des sociétés du groupe (voir annexe 1) en appliquant un principe de péréquation entre chacun de leurs établissements respectifs.

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) reste effectuée par chaque établissement. Chaque société effectue une synthèse pour vérifier son obligation d'emploi et déterminer, le cas échéant, la contribution théoriquement due à l'Agefiph.

Le cumul des contributions théoriquement dues par chaque société constitue alors le budget de l'accord Groupe.

Le budget et son utilisation sont examinés en commission de suivi. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent accord. Il est possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'accord. Au regard de l'Agefiph, les dépenses engagées par la mission Handicap Groupe se cumulent sur la totalité de la durée de l'accord. En cas de reliquat à l'issue de la période, celui-ci est dû à l'Agefiph. Safran prend soin, dans ce cadre, de présenter à la Direccte le bilan des actions menées chaque année.

Par ailleurs, les éléments des DOETH sont également consolidés au niveau du Groupe, ainsi que d'autres données prévues dans l'Accord (déploiement cellules de maintien dans l'emploi, déploiement norme handi-accueillante ...). Safran s'engage à inciter chaque établissement à mener les actions nécessaires à la progression de leur taux d'emploi.

Le fonctionnement budgétaire du présent Accord est précisé en Annexe 2.

TITRE III – POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, amenés à rejoindre le Groupe, les parties signataires réaffirment que l'intégration doit être facilitée, en permettant à chacun d'assurer au mieux l'exercice de ses activités et d'évoluer professionnellement en responsabilité sur la base de ses compétences, tout en tenant compte d'une situation qui peut être particulière.
L'emploi direct de personnes handicapées reste l'objectif premier de Safran dans sa politique Handicap. C'est pourquoi les 2 axes prioritaires de la politique Handicap de Safran diffusée en juin 2016 (Annexe 4 du présent accord) sont :

- le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, par tous les moyens possibles,
- l'embauche externe en CDI/CDD, mais aussi en formation par alternance et en stages.

Les parties signataires suivent l'application de l'accord en commission, telle que prévue dans l'article 33. Le constat établi lors du suivi du précédent accord a mis en évidence que les actions en faveur du handicap étaient de niveaux différents entre les sociétés du Groupe, voire entre les établissements. Il est donc convenu qu'un suivi par société/établissement est privilégié, partant du principe que l'effort doit être accentué au sein des sociétés n'ayant pas atteint leurs objectifs.

1E PARTIE : L'INTEGRATION AU SEIN DE SAFRAN DES PERSONNES HANDICAPEES

Les parties signataires ont la volonté d'augmenter le taux d'emploi direct et, pour ce faire, de poursuivre la politique d'embauches en CDI/CDD. Ainsi, le taux d'embauche en CDI/CDD durant les 6 années des deux premiers accords Groupe est resté constant : légèrement supérieur à 1 % des embauches totales de la période.

Article 5 – Le plan d'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire

Le Groupe s'engage pour les 5 années d'application du présent Accord (2018-2022), à tout mettre en œuvre pour intégrer des personnes handicapées dans le flux des embauches de la période considérée, tout en veillant à une adéquation avec les besoins de recrutements des sociétés du Groupe. Ces embauches prennent la forme de :

- ✓ contrats à durée indéterminée
- ✓ contrats à durée déterminée.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à recruter des personnes handicapées à un niveau minimum de 1 % de l'ensemble des embauches réalisées durant la période, en prenant en compte un nombre d'embauches au moins équivalent à 15 par an. Au moins 80% de ces embauches seront en contrats à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée pris en compte dans le cadre de l'Accord devront avoir une durée supérieure ou égale à six mois. Cet objectif s'applique uniformément au plan de recrutements externes de toutes les sociétés du Groupe.

Lors des réunions de la commission de suivi de l'Accord définie à l'article 33, les parties conviennent d'examiner chaque année la réalisation du plan de recrutement et de l'augmenter en fonction des prévisions globales d'embauches.

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

Article 6 – Les engagements d'intégration de salariés handicapés en intérim

L'intégration d'un salarié handicapé en intérim est un moyen d'accès à l'emploi pour une personne handicapée. Dans cette optique, Safran sollicitera les entreprises de travail temporaire sur une démarche de sourcing volontariste en faveur de salariés handicapés.

L'embauche en CDI de ces personnes sera privilégiée chaque fois que cela sera possible.

Article 7 - Les engagements d'intégration en alternance

Safran mène une politique d'alternance volontariste, soutenue par l'accord européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes renouvelé le 19 septembre 2017 et l'accord relatif au contrat de génération renouvelé le 16 septembre 2016. L'intégration d'alternants handicapés relève de cette même politique et représente un levier fort pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le monde ordinaire du travail. La majorité des alternants intégrés au sein des sociétés ont plus de 26 ans et, à ce titre, ont déjà connu une expérience professionnelle.

Le Groupe entend donc maintenir sa volonté d'intégration d'alternants handicapés qui peuvent ainsi obtenir un diplôme de l'Education Nationale ou de la branche professionnelle (type CQPM).

Safran s'engage à accueillir, pendant la période de l'accord, au minimum 28 alternants par an. A l'issue de leur formation, Safran s'engage à recruter prioritairement des alternants sur les postes ouverts aux recrutements externes après obtention de leur diplôme. Les responsables RH et managers, en lien avec le Référent Diversité/Handicap, veilleront à anticiper la question de l'embauche de ces personnes lorsque cela est possible.

Par ailleurs, le rôle du tuteur d'alternant handicapé peut revêtir selon les cas des particularités. Il s'inscrit pleinement dans la charte du tuteur d'alternant. De ce fait, les missions premières du tuteur d'alternants sont d' :

- ✓ Accueillir, aider, informer et guider l'alternant pendant la durée du parcours de formation,
- ✓ Organiser l'activité de l'alternant dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- ✓ Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires.

Hormis ces missions, le tutorat d'alternant handicapé peut nécessiter une vigilance accrue au niveau des missions suivantes :

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

Article 8 – L'accueil de stagiaires

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

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

- ✓ Aux liens avec des associations spécialisées : stage découverte pour les collégiens ou de courte durée pour les lycéens (avec l'aide par exemple de l'association @talentégal), les écoles, universités et centre de formation par l'apprentissage, comme par exemple les conventions entre Safran et l'Université Pierre et Marie Curie, la Communauté d'école et Universités de Toulouse et de l'Ile-de-France (COMUE)...
- ✓ Aux contacts avec les centres de rééducation
- ✓ A la découverte du monde de l'entreprise par les parents et leur enfant lui-même handicapé

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

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

Article 9 – L'organisation des acteurs du recrutement

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

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

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

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

SAFRAN

Article 10 – Les actions de recherche de candidatures

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

- ✓ La diffusion des offres d'emplois sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées (Afij, Handicap.fr, Jobékia, MDPH, Mission Handicap des Universités…),
- ✓ La collaboration avec des réseaux spécialisés tels que les Cap emploi, Tremplin, Salto, Pôle emploi, Hanvol…,
- ✓ Des partenariats mis en place :
  - localement, avec des partenaires de la Branche (Centre de Formation par l'apprentissage de l'Industrie par exemple), de l'Education Nationale ou d'associations,
  - en central, avec les missions handicap d'écoles et universités tels que l'Université Pierre et Marie Curie, les écoles et universités via les Communautés des Universités et Ecoles (COMUE).
- ✓ La participation à des forums locaux ou nationaux à l'occasion notamment de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées

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

Une cellule sera mise en place entre les équipes centrales Talent Search, Relations Campus/écoles et la mission Handicap Groupe. Celle-ci viendra en soutien des établissements/sociétés pour les actions de recrutement qu'elles mènent déjà. Elle aura pour mission d'analyser et de suivre via les sociétés/établissements :

- l'ensemble des candidatures de salariés handicapés ayant postulé sur le site e-talent,
- les CV reçus directement par ces mêmes entités lors de forums, interventions dans les écoles et à l'occasion des partenariats développés en central.

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

2E PARTIE : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES HANDICAPES

A travers la mise en place de cellules de maintien dans l'emploi, le Groupe s'engage à rechercher des situations de travail compatibles avec l'état de santé, les capacités physiques et les compétences professionnelles des salariés concernés. Un tel fonctionnement structuré, associant toutes les parties prenantes auprès d'un salarié pour son maintien dans l'emploi, s'est mis en place dans la majorité des établissements (34 des 60 établissements).
Ainsi, les salariés handicapés disposent d'une protection particulière qui justifie que le Groupe s'engage à reclasser la personne dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un autre établissement, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève. Les cellules de maintien dans l'emploi contactent pour cela le réseau mobilité du bassin d'emploi.

SAFRAN

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

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

Article 12 – Les acteurs du maintien dans l'emploi

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

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

- ✓ Le réseau médico-social : médecin du travail, infirmiers (ères), assistant (es) sociales,
- ✓ Le manager du salarié concerné, avec l'accord du salarié,
- ✓ Le réseau RH, notamment Diversité et Handicap,
- ✓ Le réseau ergonomes/préventeurs, le cas échéant,
- ✓ Les représentants du personnel,

Le salarié concerné doit également être partie prenante.

La coordination de ces acteurs est assurée par le référent Diversité/Handicap d'établissement ou un de ses collègues RH le cas échéant. En cas de besoin de formation à la méthodologie du maintien dans l'emploi de ces acteurs, le budget de la mission handicap peut être utilisé.

Article 13 - Les dispositions adaptées au maintien dans l'emploi

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

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

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

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

Les parties signataires conviennent qu'un bilan d'activités de ces cellules, là où elles existent, sera fait à une fréquence régulière auprès des instances représentatives concernées.

Par ailleurs, une capitalisation des bonnes pratiques sera effectuée. Ces expériences acquises pourront à terme faciliter l'intégration de personnes dont le handicap peut être reconnu comme lourd.

Article 15 – Mesures d'accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

Les parties signataires souhaitent accompagner les salariés engagés dans une démarche de reconnaissance de leur handicap. Deux brochures ont été élaborées pour cela :

- L'une expliquant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- L'autre est destinée aux managers pour les aider dans l'intégration d'une personne handicapée selon l'impact créé par son handicap.

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

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

Article 16 - Adaptation des horaires

Conformément à l'article L. 3123-2 du Code du travail, les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les modalités particulières d'adaptation des horaires seront décidées en accord avec le médecin du travail, le service Ressources Humaines et la hiérarchie du salarié. Conformément à la législation, les représentants du personnel sont informés ou consultés sur les actions ou dispositifs mis(es) en œuvre. La cellule de maintien dans l'emploi est amenée à décider collégialement d'un tel aménagement d'horaire, si besoin.

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

Article 17 – Mise en relation avec les Maisons Départementales des Personnes Handicapées - MDPH

Safran entend que soient développées localement les relations avec les MDPH afin de faciliter le processus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
De même, les médecins du travail du Groupe déclencheront, chaque fois que cela est nécessaire, la procédure accélérée pour ces mêmes reconnaissances.

Article 18 – Aides au transport et au logement

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

Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite et les déficients visuels, entre le lieu de résidence et le lieu de travail, sont pris en charge par Safran sur présentation d'un avis formel du médecin du travail.

Les salariés pour lesquels le handicap ne permet pas d'utiliser les transports en commun peuvent bénéficier d'une participation à l'adaptation du véhicule, en complément des mesures et des aides légales existantes. Cette participation financière (cf. annexe 3) est versée sous réserve de présentation d'un avis formel du médecin du travail, ainsi que de factures et justificatifs des démarches entreprises auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), des mutuelles et des autres organismes.

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

Il est rappelé qu'en termes de logement, des prêts travaux peuvent également être accordés aux salariés handicapés pour l'adaptation du logement à usage de résidence principale dans le cadre d'Action Logement et dans les conditions fixées par la règlementation. Ce prêt à un taux préférentiel actuel de 1% peut financer 100% des travaux dans la limite de 10 000€, et être remboursé sur une durée maximale de 10 ans. Il est nécessaire d'obtenir au préalable un avis favorable de l'un des organismes suivants :

- AFM (Association Française contre les Myopathies)
- APF (Association des Paralysés de France)
- CICAT (Centres d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques)
- CNPSAA (Centre National pour la Promotion Sociale des Aveugles et des Amblyopes)
- UNISDA (Union Nationale pour l'Insertion Sociale des Déficients Auditifs)
- MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées)

Les services s'occupant du 1% logement peuvent aider et renseigner toute personne concernée.

Article 19 – Télétravail

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

Dans le respect de l'article L 1222-9 du code du travail, une possibilité de télétravail est ouverte aux salariés. Pour les salariés porteurs de handicap, les modalités suivantes sont à prendre en compte :

- recommandation du médecin du travail, avec accord de la hiérarchie et du correspondant diversité/handicap local;
- possibilité de télétravail jusqu'à deux journées par semaine.

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

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

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

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications, ...) selon les modalités de prise en charge définies dans la note d'application de l'accord de Groupe relatif au contrat de génération du 16 septembre 2016. Ces coûts seront pris en charge par le budget du présent accord.

Article 20 – Equipements individuels

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

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

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

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

TITRE IV – LES ACTEURS INTERNES INTERVENANT DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Article 21 – La mission handicap Groupe

La mission handicap Groupe, intégrée au département Diversité/RSE au sein de la Direction des affaires sociales, est garante de la mise en œuvre des engagements du présent accord dans le cadre de la politique de Safran en ce domaine. A ce titre, elle rend compte aux parties signataires de l'ensemble des actions menées et des indicateurs prévus dans cet accord.

Elle anime le réseau des correspondants sociétés et référents établissements et travaille en étroite collaboration avec la Direction du Développement RH, la Direction des Achats, la Direction Développement Durable et le réseau des médecins et préventeurs qui la composent.

Elle est garante des données consolidées Groupe inhérentes aux actions menées dans les sociétés en faveur du handicap. A ce titre, elle pilote le budget de l'accord et soutient chaque fois que nécessaire les sociétés et établissements dans la mise en œuvre de leurs actions.

Elle mène toute action de communication utile au niveau du Groupe.

SAFRAN

Article 22 – Les correspondants sociétés et référents établissements

Le Département Diversité et RSE s'appuie sur des correspondants Diversité/Handicap Société, relais des actions Groupe et force de propositions et d'initiatives pour faire avancer la politique handicap dépendant de leur périmètre.

En lien avec le département, le correspondant Diversité/Handicap Société est chargé d'impulser les actions du Groupe comme celles de sa société et d'en assurer le bon déploiement en s'appuyant sur les référents Diversité/Handicap des établissements. Il aura à ce titre le rôle de coordonner le réseau des référents désignés dans les établissements, de communiquer sur les résultats obtenus et d'établir les plans d'actions utiles.

Descriptif non exhaustif des sujets sous la responsabilité du correspondant Diversité/Handicap pour son périmètre :

- ✓ Déploiement et mise en œuvre au niveau société des actions Groupe notamment de l'accord handicap Groupe
- ✓ Déploiement des actions de communication et de recrutement,
- ✓ Suivi des actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- ✓ Suivi des actions de partenariats avec des organismes spécialisés
- ✓ Suivi de la politique d'achat avec le secteur protégé et adapté,
- ✓ Suivi de l'avancement des objectifs de l'accord (CDI, CDD, Alternants et stagiaires) pour sa société notamment avec un suivi spécifique concernant les projets d'alternance dédiés aux personnes handicapées,
- ✓ Suivi des Déclarations Annuelles Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH),
- ✓ Participation aux actions Groupe (participation aux réunions et aux formations du réseau des correspondants handicap,...).

Article 23 – Les services de santé au travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et des services sociaux, notamment sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail lors d'actions de maintien dans l'emploi tout particulièrement.

La visite d'information et de prévention, quel que soit son motif, peut être l'occasion pour l'interlocuteur du Service de Santé au Travail (SST – médecins ou infirmier (es)) d'expliquer aux salariés les modalités de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, les droits ouverts par ce statut.

Le médecin du travail est juge des modalités du suivi adapté au salarié handicapé, qui comprend au moins un examen de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois pour Safran (36 mois selon la réglementation).

La visite de pré-reprise permet d'apprécier les éventuels besoins d'adaptation du poste de travail et d'anticiper, dans le cadre du fonctionnement d'une cellule de maintien dans l'emploi, les actions à mener pour préparer la reprise.

Comme tout salarié, le travailleur handicapé bénéficie d'une consultation auprès de son médecin du travail à sa demande ou à celle de l'employeur.

Article 24 – Les travailleurs sociaux

L'assistant(e) de service social, lorsque la fonction existe au sein de l'établissement, conseille et propose des dispositifs d'aide. A ce titre, il (elle) peut renseigner sur les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et les dispositions du présent accord, dont les sollicitations d'ordre budgétaire.

Dans certains cas, les salariés du groupe peuvent solliciter, via leur mutuelle, des spécialistes dédiés au handicap lorsqu'ils existent.

Article 25 – Les services de Santé, Sécurité et Environnement (SSE)/ergonomes

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

Article 26 – Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Les parties signataires affirment le rôle important des CHSCT dans les aménagements de postes de travail des salariés handicapés. Le CHSCT a une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salariés. Parmi les questions sur lesquelles il est consulté, figurent les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter l'intégration ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, notamment en matière d'aménagement des postes de travail. Les CHSCT sont également informés des actions des cellules de maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, les CE/CCE sont informés chaque année du suivi de l'accord et de la DOETH des sociétés ou établissements.
Les Délégués du Personnel (DP) sont habilités à poser toute question sur le sujet, y compris auprès de la cellule de maintien dans l'emploi.

De même, l'ensemble des managers et des proches collègues sont partie prenante lorsqu'une personne handicapée rejoint l'équipe de travail. Le manager, dans ce cas, préparera avec ces acteurs l'intégration ou réintégration de la personne, sous réserve de l'accord du salarié concerné. Il est rappelé que la situation de handicap d'un salarié reste confidentielle. Le Service de Santé au Travail, comme l'interlocuteur RH de proximité ont systématiquement connaissance de la situation. Il est souhaitable que le manager direct du salarié soit également informé, à la condition que le salarié l'ait accepté, pour une meilleure prise en compte de l'impact de son handicap. Le correspondant Handicap/Diversité de l'établissement reste vigilant sur la bonne application de ces principes.

7A

TITRE V – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE/SECTEUR ADAPTE

Article 27 – Objectifs et modalités de fonctionnement

La loi du 11 février 2005 donne la possibilité aux entreprises de répondre, jusqu'à 50 % de leur obligation légale, par l'emploi indirect de salariés d'entreprises adaptées (EA) et d'usagers d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), pour lesquels l'accès au milieu ordinaire de travail peut être difficile. Pouvant donc représenter jusqu'à 3 % de taux d'emploi handicapé, le taux d'emploi indirect, issu de la collaboration avec les EA/ESAT est pour Safran de 0,45 % fin 2016. Concernant les achats hors production, ceux-ci sont pilotés pour l'ensemble du Groupe par Safran-Purchasing en central. Une cartographie a été établie par Safran-Purchasing et la mission handicap Groupe avec l'aide d'un prestataire externe issu du SPSA. Celle-ci a mis en évidence la possibilité d'intensifier la collaboration avec le SPSA en priorité au niveau de plusieurs familles d'achat. L'objectif est d'atteindre 5 MEuros à l'issue de cet accord, sachant qu'il s'établit actuellement à 2,9 Meuros dans le périmètre actuel de l'Accord. Ce niveau actuel d'Achat hors production devra augmenter a minima de 420 K€ par an pour atteindre l'objectif fixé à fin 2022. Le suivi de cette progression sera partagé à l'occasion des deux commissions de suivi annuelles. Un représentant de la direction des achats hors production interviendra systématiquement dans l'une de ces deux réunions. Nommé en tant que référent Achat hors production pour la collaboration avec le SPSA, ce représentant aura par ailleurs pour mission de :

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

Concernant les achats de production, il est rappelé qu'à l'inverse des achats hors production, cette activité est pilotée au sein de chaque société du Groupe. Une cartographie des achats susceptibles d'être confiées au SPSA sera établie, dans ces domaines aussi. Ce travail constitue une étape préalable au développement de la collaboration entre Safran et le SPSA. Par ailleurs, quatre sociétés du Groupe ont déjà développé une telle collaboration et constitueront, à ce titre, un premier benchmark interne.

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

TITRE VI - ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Article 28 – L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques

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

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

TITRE VII – AUTRES DISPOSITIONS

Article 29 – Actions de sensibilisation et de formation

En complément des actions Groupe de communication sur le handicap, chaque société a développé des actions de sensibilisation selon ses besoins.

La Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) reste une opportunité incontournable pour communiquer et sensibiliser sur le sujet du handicap. Le réseau handicap/diversité a souhaité néanmoins développer une communication régulière durant toute l'année, à travers des actions comme TousHanscène ou des évènements propres à chaque établissement.

Ce troisième accord sera aussi l'occasion de diffuser une nouvelle brochure, présentant les dispositions du présent accord.

Il est rappelé que la rencontre avec le handicap (en y étant confronté) reste la voie de sensibilisation la plus prégnante.

La formation de certains acteurs directement concernés par l'intégration du handicap se poursuivra, notamment par la mise en place fin 2017 d'une formation labellisée Safran-Université sur le management de la diversité, notamment l'intégration de personnes handicapées au sein d'une équipe.

Les salariés porteurs de handicap ont un égal accès à la formation ; au sein de Safran, la formation concerne chaque année 70 à 80% du personnel. Le Groupe s'engage à prendre en charge dans le cadre du plan de formation l'ensemble de leurs frais (inscription, frais pédagogique) associés à la préparation d'une Validation d'Acquis par l'Expérience (VAE).

Article 30 – Accessibilité

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

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

Parmi les 11 établissements (représentant 10 sociétés du Groupe) qui ont préparé cette norme « organisme handi-accueillant », quatre l'ont obtenue. Les autres établissements concernés sont en mesure d'être conformes à cette norme début 2018. Un guide de conformité a été élaboré et sera utilisable pour chaque nouvel établissement qui s'engagera dans cette démarche. Dans ce cadre, les sites et sociétés, qui le souhaitent, peuvent réaliser, selon leur besoin, cette étude d'accessibilité basée sur le référentiel « handi-accueillant ». L'utilisation de l'outil d'autodiagnostic « OK Pilot » leur est proposée à cet effet. Hormis le coût de licences associé à l'utilisation de cet outil, les actions d'accessibilité issues du diagnostic, ne sont pas imputées sur le budget du présent accord. Les parties signataires conviennent que, durant l'application du présent accord, un nombre d'établissements équivalent prépareront, à leur tour, l'obtention de cette norme.

Article 31 – Aides complémentaires possibles

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

Article 32 – Aides possibles en faveur des aidants familiaux

Il est rappelé que tout salarié, parent ou tuteur légal d'enfant handicapé bénéficie d'une priorité en termes de mobilité géographique, rendue nécessaire par la scolarité de l'enfant ou une obligation de soins.

En tant que parents d'enfants ou conjoint d'une personne handicapée, les aidants familiaux du Groupe, ainsi définis, pourront s'ils le souhaitent bénéficier :

- d'un aménagement de leur horaire de travail pour permettre des soins ou la garde du proche handicapé,
- d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée dans la limite de 2 jours par an ou 4 demi-journées.

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

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

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

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

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

Par ailleurs, le dispositif de « Congé de Proche Aidant » issu des lois du 28 décembre 2015 et du 8 août 2016 s'applique chez Safran. Il définit pour les salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise la possibilité de suspendre leur contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou une personne âgée en perte d'autonomie. Ce congé est non rémunéré. Il peut être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné. Sa durée maximale est de trois mois, renouvelable sans pouvoir excéder un an sur toute la carrière du salarié. Si les conditions fixées par la loi sont remplies, ce dispositif sera appliqué de droit au sein des sociétés du Groupe.

Bien que les deux dispositifs n'aient pas de liens entre eux, un salarié qui bénéficie d'un congé de proche aidant et qui dispose d'un compte épargne-temps peut utiliser les droits qu'il a accumulés sur ce compte pour disposer d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

TITRE VIII – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 33 - Suivi de l'Accord

Commission de suivi

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

La Commission sera composée :

- ✓ de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- ✓ de représentants de la Direction.

Les décisions seront prises en concertation. Le médecin du travail coordinateur Groupe participera aux réunions de la Commission.

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

- ✓ examiner les actions menées sur la base d'un tableau de bord consolidé, récapitulant les différents indicateurs ainsi que du suivi détaillé site par site.
- ✓ effectuer le suivi budgétaire de l'accord et en définir les orientations chaque année
- ✓ suivre l'objectif d'augmentation du niveau d'achats hors production avec le SPSA ainsi que les éventuels plans d'actions correctifs
- ✓ Suivre les établissements qui sont devenus conformes à la norme AFNOR « organisme handi-accueillant » et ceux qui débutent cette démarche
- ✓ examiner les conditions d'application du présent accord
- ✓ statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation
- ✓ piloter le taux global d'emploi au regard de l'obligation légale de 6 %

SAFRAN

Information des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

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

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

Article 34 - Budget de l'Accord

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

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

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

Le financement d'actions rentrant dans le cadre du présent accord pourra être refusé faute de budget disponible. Des informations régulières sur les possibilités de financement externes seront partagées avec le réseau handicap/diversité afin de pouvoir apporter le plus de soutien possible aux situations des salariés handicapés du Groupe.

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

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

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

Article 35 - Obligations administratives

Conformément aux dispositions légales, chaque établissement établira à l'aide de l'outil Opthimum, pour le 15 février de chaque année, la DOETH et ses annexes. Elle sera transmise à l'autorité compétente pour chaque établissement.

Article 36 - Modification de la législation

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

Article 37 - Litiges

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

Article 38 - Durée – Révision

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il prend effet le 1er janvier 2018 et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2022. Conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du Travail, le présent accord de Groupe ne pourra se transformer en accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

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

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

Lors de la dernière année de mise en œuvre de l'Accord, durant le premier semestre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord, décider de son éventuelle reconduction et, dans cette hypothèse, ouvrir une nouvelle négociation.

Article 39 - Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera, à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la DIRECCTE, Unité Départementale de Paris sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait à Paris, le 18 décembre 2017

En huit exemplaires.

Pour Safran :

Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
  - ~~Mme~~/M. Jac AUBRY
  - Mme/M. Claude SALLES
  - Mme/M.
  - Mme/M.
- Pour la CFE-CGC
  - Mme/M. Stéphane GARYGA
  - Mme/M. BRISSET Luc
  - Mme/M.
  - Mme/M.
- Pour la CGT
  - Mme/M.
  - Mme/M.
  - Mme/M.
  - Mme/M.
- Pour la CGT-FO
  - Mme/M. Daniel BARBEROT
  - Mme/M. Julien LE PAPE
  - Mme/M. Michel FIORE
  - Mme/M.

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Nom de la société

Airfoils Advanced Solutions (AAS)

Safran

Safran Aero Composites

Safran Aircraft Engines

Safran Ceramics

Safran Electrical & Power

Safran Electronics & Defense

Safran Engineering Services

Safran Filtration Systems

Safran Helicopter Engines

Safran Landing Systems

Safran Landing Systems Services Dinard

Safran Nacelles

Safran Reosc

Safran Power Units

Safran System Aerostructures

Safran Transmission Systems

Safran Ventilation Systems

SAFRAN

ANNEXE 2_ BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Afin de financer son plan d'actions et conformément aux textes en vigueur, le Groupe consacre un budget équivalent à la contribution totale qu'il devrait verser chaque année à l'Agefiph en l'absence d'accord de groupe. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent accord. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'accord. Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année seront transférées sur le budget de l'année suivante.

1 - PILOTAGE ET SUIVI *(ne doit pas dépasser 20 % du budget total à l'issu des 3 ans)*	**2018**	**%**	**2019**	**%**	**2020**	**%**	**2021**	**%**	**2022**	**%**
Salaire(s) chargé(s) de mission	77 000	7,7%								
Gestion administrative et suivi du dossier	23 000	2,3%								
Commission de suivi	0	0,0%								
TOTAL	**100 000**	**10,0%**								
2 - PLAN D'EMBAUCHE des TH (toutes les actions avant embauches)										
(uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)										
Partenariat(s) avec établissements de recrutement :	160 000	16,0%								
hanploi										
convention Toulouse Handicap										
convention Paris Handicap										
Tremplin										
convention UPMC										
HANVOL										
@talent Egal										
Forum(s) recrutement	5 000	0,5%								
Publications offres d'emploi et communication recrutement	10 000	1,0%								
Formation(s) recruteur(s)	10 000	1,0%								
Salaires des recruteurs	0	0,0%								
TOTAL	**185 000**	**18,5%**								
3 - ACCUEIL ET INSERTION (action réalisée au moment de l'embauche CDD/CDI/Contrat en Alternance)										
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	10 000	1,0%								
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	22 000	2,2%								
Aménagement postes de travail	23 000	2,3%								
Autres (à préciser) :	5 000	0,5%								
TOTAL	**60 000**	**6,0%**								
4 -INFORMATION SENSIBILISATION (action à destination de l'entourage professionnel des salariés handicapés)										
Communication interne (plaquettes, journal interne, évènements, ...)	15 000	1,5%								
Forum(s) évènements	19 000	1,9%								
Sensibilisation/formation des managers et collaborateurs	19 000	1,9%								
Sensibilisation/formation membres du projet	9 000	0,9%								
Sensibilisation/formation de l'entourage direct du TH	19 000	1,9%								
Sensibilisation/formation des IRP	19 000	1,9%								
Sensibilisation/formation des tuteurs	19 000	1,9%								
Autres (à préciser) : Interprétariat	1 000	0,1%								
TOTAL	**120 000**	**12,0%**								
5 - FORMATION (action à destination des salariés handicapés uniquement)										
Interne (salariés handicapées de l'entreprise : CDI/CDD/contrats en alternance)										
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de	14 000	1,4%								
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)	25 000	2,5%								
Autres (à préciser) :	1 000	0,1%								
Externe (travailleurs handicapés accompagnés par safran : stagiaires, demandeurs,										
Accueil de stagiaires	10 000	1,0%								
Partenariat organismes de formation :										
TOTAL	**50 000**	**5,0%**								
6 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH (concerne uniquement la situation de travail)										
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	94 000	9,4%								
Aménagement du poste de travail	200 000	20,0%								
Autres (à préciser) :	1 000	0,1%								
TOTAL	**295 000**	**29,5%**								
7 - AUTRES MESURES (mesures d'accompagnement périphériques)										
a) Mesures individuelles :										
uniquement les surcoûts après toutes les autres aides de droit commun										
Equipement(s) spécialisé(s) (participation financière équipement spécialisés :	50 000	5,0%								
Prise en charge transports	10 000	1,0%								
Aménagement véhicule	30 000	3,0%								
Télétravail	10 000	1,0%								
TOTAL	**100 000**	**10,0%**								
8 - PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES										
Aides auprès de salariés porteurs de projets	10 000	1,0%								
TOTAL	**10 000**	**1,0%**								
9 - SOUS-TRAITANCE *(environ 5 % du budget)*										
(Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT ou CDTD)										
Partenariat avec E.A. / ESAT	64 000	6,4%								
Formation(s) acheteur(s) E.A. /ESAT	15 000	1,5%								
Autres (préciser) :	1 000	0,1%								
TOTAL	**80 000**	**8,0%**								
Total du budget de l'accord	1 000 000	100,0%								

SAFRAN

ANNEXE 3_ Grille indicative des mesures de maintien dans l'emploi et accessibilité au poste après déduction des aides légales dans la limite du budget défini dans l'Annexe 2

Les Montants indiqués sont des plafonds pour l'année 2018 et sont versés sous réserve de présentation de devis. Ils pourront faire l'objet d'une redéfinition annuelle par la Mission Handicap Groupe (avec information de la commission de suivi), en fonction des besoins des salariés Handicapés et des moyens financiers de l'Accord.

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

**Ces aides sont en complément des mesures et des aides légales existantes sur présentation d'un avis conforme du médecin du travail, ainsi que de factures et justificatifs.*
L'ensemble de ces mesures sera validé par le correspondant Handicap en lien avec la Mission Handicap Groupe.

SAFRAN

ANNEXE 4 _ Politique Handicap Groupe

POLITIQUE GROUPE

POLITIQUE HANDICAP SAFRAN

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

Safran s'engage et manifeste sa volonté de changer ensemble le regard porté sur le handicap.
En démontrant chaque jour son savoir-faire dans ce domaine, le Groupe permet à chaque salarié d'être assuré que le recrutement ou le maintien dans l'emploi de toute personne porteuse de handicap est possible, chacun pouvant être concerné.
Dans ce cadre, le Groupe s'engage aussi par accord en faveur de l'intégration du handicap.

4 OBJECTIFS MAJEURS SONT FIXÉS :

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE TOUTE PERSONNE PORTEUSE DE HANDICAP :
Priorité absolue de la politique Handicap de Safran : toutes les solutions concourant à maintenir en activité un salarié handicapé seront systématiquement mises en œuvre.
Pour cela, des cellules de maintien dans l'emploi sont mises en place au sein de chaque établissement français du Groupe.

LE RECRUTEMENT DE SALARIÉS PORTEURS DE HANDICAP
Des engagements sont pris pour intégrer chaque année des salariés en CDI/CDD, alternance et stage.

LA COLLABORATION AVEC LES ENTREPRISES/ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR PROTEGÉ/SECTEUR ADAPTÉ (SPSA)
Les Directions des Achats et des Ressources Humaines mènent conjointement des actions visant à intensifier la collaboration entre Safran et le SPSA.

SAFRAN RECONNU COMME UN GROUPE ENGAGÉ ET RESPONSABLE EN MATIÈRE D'INTEGRATION DU HANDICAP
Dans une logique d'amélioration continue, des établissements au sein des principales sociétés du Groupe se sont engagés dans l'obtention de la norme « entreprise handi-accueillante ».

JEAN-LUC BERARD
Directeur Groupe,
Ressources Humaines

JEAN-JACQUES ORSINI
Directeur Groupe,
Performance et Compétitivité

SAFRAN

COMMUNICATION INTERNE

JCP FA

MA

DB

ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE GROUPE SAFRAN

2015 - 2017

Entre la Direction Générale du groupe Safran, représentée par M. Jean-Luc BERARD, Directeur Central Groupe des Ressources Humaines et M. Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
  Mme/M. Marc AUBRY
  Mme/M. Claude SALLES
  Mme/M. JC BOUVIER
  Mme/M.
- Pour la CFE-CGC
  Mme/M. Stéphane GARYGA
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CGT
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
- Pour la CGT-FO
  Mme/M. Daniel BARBÉROT
  Mme/M. Julien LE PAPE
  Mme/M.
  Mme/M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

YL DB JLP

SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

TITRE II –DISPOSITIONS GENERALES
Article 1 - Champ d'application
Article 2 - Évolution des périmètres des sociétés
Article 3 - Bénéficiaires de l'accord
Article 4 - Principe de péréquation

TITRE III –POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES
1E PARTIE : L'INTEGRATION AU SEIN DE SAFRAN DE PERSONNES HANDICAPEES
Article 5 - Le plan d'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire
Article 6 - Les engagements d'intégration en alternance
Article 7 - L'accueil de stagiaires
Article 8 - L'organisation des acteurs du recrutement
Article 9 - Les actions de recherche de candidatures

2E PARTIE : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES HANDICAPES
Article 10 - Missions principales et situations traitées par la cellule de maintien dans l'emploi
Article 11 - Les acteurs du maintien dans l'emploi
Article 12 - Les dispositions adaptées au maintien dans l'emploi
Article 13 - Le suivi de l'activité des cellules de maintien dans l'emploi
Article 14 - Mesures d'accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Article 15 - Adaptation des horaires
Article 16 - Aides au transport et au logement
Article 17 - Télétravail
Article 18 - Équipements individuels

TITRE IV –LES ACTEURS INTERNES DU DOMAINE DU HANDICAP
Article 19 - La mission Handicap Groupe
Article 20 - Les correspondants sociétés et référents établissements
Article 21 - Les services de santé au travail
Article 22 - Les travailleurs sociaux
Article 23 - Les services de Santé, Sécurité et Environnement (SSE)/ergonomes
Article 24 - Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

TITRE V – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE/SECTEUR ADAPTE
Article 25 - Objectifs et modalités de fonctionnement

TITRE VI –ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES
Article 26 - L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques

TITRE VII – AUTRES DISPOSITIONS
Article 27 - Actions de sensibilisation et de formation
Article 28 - Accessibilité
Article 29 - Aides possibles pour les ayant-droits handicapés
Article 30 - Aides possibles en faveur des aidants familiaux

TITRE VIII – DISPOSITIONS EN MATIERE D'APPLICATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD
Article 31 - Suivi de l'accord
Article 32 - Budget de l'accord
Article 33 - Obligations administratives
Article 34 - Modification de législation
Article 35 - Litiges
Article 36 - Durée-Révision
Article 37 - Dépôt

ANNEXES

DB JLP MN

CS

JCJ FA

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». L'accord national de branche du 12 décembre 2013 « en faveur de l'emploi des personnes handicapées » constitue, par ailleurs, le cadre conventionnel du présent texte.

Le groupe Safran a dans un premier temps décidé de soutenir la politique engagée pour toutes ses entités en 2010 par une convention avec l'Agefiph. Cette politique s'est confirmée ensuite par la signature d'un premier accord avec toutes les organisations syndicales pour les années 2012 à 2014, dont les résultats sont probants pour la majorité des dispositions prévues. Ce deuxième accord illustre la volonté des parties signataires de poursuivre ou d'approfondir les actions menées. Il repose sur :

- La démonstration que le Groupe a une politique ouverte à l'égard du handicap. En intégrant ou maintenant dans l'emploi des salariés handicapés, le Groupe démontre aussi sa volonté et sa capacité dans ces domaines. Ainsi, chaque salarié sait que l'intégration ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée est possible, chacun pouvant être concerné
- L'absence de toute discrimination en la matière et le fait que la politique de recrutement de Safran ne se prive d'aucun talent
- Le respect d'une valeur citoyenne en matière de diversité, notamment en faveur du handicap.

Cet Accord complète, sans les remettre en cause, les mesures spécifiques d'ores et déjà existantes dans plusieurs sociétés du Groupe.

Ainsi, pour les années 2015, 2016 et 2017, cet accord vise à favoriser et faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe. Ce faisant, les parties signataires ont la volonté commune d'atteindre le taux légal de 6 %, et, pour ce faire, d'améliorer le pilotage de cet objectif.

La politique de l'entreprise entend confirmer les 5 axes majeurs du précédent accord :

- L'embauche de personnes handicapées
- Le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière
- L'intégration via la formation
- Le développement de la collaboration avec le secteur protégé et adapté dans tous les domaines d'activité du Groupe
- La communication à des fins de sensibilisation ainsi que la formation des acteurs

Il est entendu que les deux premiers axes représentent une priorité forte et que la vigilance concernant tout risque de discrimination demeure.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent d'une part, soutenir plus encore certains salariés concernés par le handicap (parents d'enfants handicapés ou investis à titre personnel dans le handicap) et d'autre part, accentuer les actions en matière d'accessibilité.

TITRE I - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent Accord de Groupe s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-8, L. 5212-17 et R. 5212-12 à R. 5212-18 du Code du travail aux termes desquels le groupe Safran peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé. A ce titre, l'agrément de l'accord exonère le groupe Safran de toute contribution à l'Agefiph.

Il entre en vigueur dans toutes ses dispositions au 1er janvier 2015 pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1 du présent Accord, sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R.5212-15 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente. En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenu.

Conformément à la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », l'agrément sera sollicité auprès du Préfet de Paris, dont relève le Siège de Safran SA.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le projet d'Accord a été soumis pour avis aux Instances Représentatives du Personnel des sociétés entrant dans son champ d'application.

TITRE II – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à Safran et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-1 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord figure en Annexe 1. Dans le cadre du présent accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement «la Société».

Article 2 - Évolution du périmètre des sociétés

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 – Bénéficiaires de l'Accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe en France. Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord de Groupe, pour toutes les dispositions propres aux salariés handicapés, l'ensemble des salariés du Groupe visés par l'article L.5212-13 du Code du travail et les articles 394 – 395 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, à savoir :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui se trouve au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les veuves de guerre, les orphelins de guerre sous certaines conditions,
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions et les victimes d'actes terroristes bénéficiant des pensions d'invalidité applicables aux victimes civiles de guerre,
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 – Principe de péréquation

Les parties signataires rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, un accord au niveau du Groupe agréé par l'autorité administrative permet de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements assujettis au sein de chaque société du Groupe définie à l'article 1 du présent accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque société par péréquation entre ses différents établissements permettant ainsi d'apprécier si l'obligation d'emploi est satisfaite au sein de chaque société.

La Direction s'engage à inciter chaque établissement à mener les actions nécessaires à la progression de leur taux d'emploi.

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) continuera, pendant la durée du présent accord d'être effectuée au niveau de chaque établissement pour être ensuite

envoyée aux services compétents. Ces documents permettront de suivre l'évolution du taux d'emploi au niveau des établissements.

L'ensemble des éléments des DOETH renseignés par les établissements seront ensuite agrégés au niveau Groupe dans le cadre de l'analyse du présent accord par la DIRECCTE Unité Territoriale de Paris.

L'ensemble de ces documents fera l'objet d'une information des Institutions Représentatives du Personnel compétentes (CCE/CE, CLE, CHSCT). Celle-ci est répartie entre :

- d'une part, une information en CE ou CCE au niveau société, voire au niveau Groupe de l'application de cet accord
- d'autre part, un point de la situation des DOETH et **de l'application de l'accord** au niveau des CLE et CHSCT des établissements concernés

Le fonctionnement budgétaire du présent Accord est précisé en Annexe 3.

TITRE III – POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, amenés à rejoindre le Groupe, les parties signataires réaffirment que l'intégration doit être facilitée, en permettant à chacun d'assurer au mieux l'exercice de ses activités et d'évoluer professionnellement en responsabilité sur la base de ses compétences, tout en tenant compte d'une situation qui peut être particulière.
L'emploi direct de personnes handicapées, 3,98 % au titre de 2013, représente la part la plus importante du taux d'emploi global du Groupe en 2013, 4,43 % en l'occurrence. Les parties signataires ont la volonté d'augmenter ce taux d'emploi direct et, pour ce faire, de poursuivre la politique d'embauches en CDI/CDD de plus de 6 mois telle que démontrée durant le précédent accord.

Par ailleurs, les parties signataires ont souhaité que tous les établissements du Groupe, assujettis à l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés aient augmenté par rapport au niveau constaté dans la DOETH 2014 de + 0,5 % leur niveau d'emploi direct en 2017 (CDI/CDD, alternants et stagiaires, intérimaires). De même, à l'échéance du présent accord, tous les établissements du Groupe devront atteindre un taux d'emploi direct au moins égal ou supérieur à 2 %. Ces derniers objectifs visent à intensifier les actions en faveur du handicap, afin de tendre vers l'obligation légale de 6 %.

1E PARTIE L'INTEGRATION AU SEIN DE SAFRAN DES PERSONNES HANDICAPEES

Les parties signataires conviennent que les perspectives d'embauches globales des prochaines années (2015-2017) ne seront pas au niveau de ce qu'a connu le Groupe ces dernières années (2012 – 2014). Néanmoins, elles entendent maintenir à un niveau élevé l'effort d'intégration des personnes handicapées.

Article 5 – Le plan d'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire

Le Groupe s'engage pour les trois années d'application du présent Accord (2015-2016-2017), à tout mettre en œuvre pour intégrer des personnes handicapées dans le flux des embauches de la période considérée, tout en veillant à une adéquation avec les besoins de recrutements des sociétés du Groupe. Ces embauches prendront la forme de :

- ✓ contrat à durée indéterminée
- ✓ contrat à durée déterminée

Les parties rappellent l'objectif d'atteindre le taux légal de 6% de personnes handicapées. Dans ce cadre, le Groupe s'engage à recruter au minimum 90 personnes handicapées de janvier 2015 à décembre 2017 dont au moins 80% seront en contrats à durée indéterminée (soit 72 CDI). Les contrats à durée déterminée pris en compte dans le cadre de l'Accord devront avoir une durée supérieure ou égale à six mois.
L'engagement de recrutement est décliné par année et par Société (cf. annexe 2) en fonction des prévisions d'embauche de chaque société et de leur contexte d'emploi.

Dans le cadre des travaux de la commission de suivi de l'Accord définie à l'article 27, les parties conviennent d'examiner chaque année la réalisation du plan de recrutement pour envisager la possibilité d'augmenter l'objectif minimum de recrutement en fonction des prévisions globales d'embauches.

Ces embauches peuvent et doivent être réalisées dans toutes les catégories d'emploi et quel que soit le niveau de qualification requis, en adéquation avec les besoins de recrutement. Dans la mesure où des aménagements de poste sont possibles, la lourdeur du handicap ne sera pas un frein à l'embauche. Celle-ci pourra être reconnue par les démarches accomplies par l'entreprise avec l'accord du salarié concerné.

Article 6 – Les engagements d'intégration en alternance

Safran mène une politique d'alternance volontariste (soutenue par l'accord européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes du 28 mars 2013 et l'accord relatif au contrat de génération du 17 septembre 2013). L'intégration d'alternants handicapés relève de cette même politique et représente un levier fort pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le monde ordinaire du travail. Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la majorité des alternants intégrés au sein des sociétés ont plus de 26 ans et, à ce titre, ont déjà connu une expérience professionnelle. Pour rappel, la moyenne d'âge des alternants handicapés au sein du Groupe était en 2013 de 32 ans.

Le Groupe entend donc maintenir sa volonté d'intégration d'alternants handicapés qui peuvent ainsi obtenir un diplôme de l'Education Nationale ou de la branche professionnelle (type CQPM). L'initiative prise dès 2006 par la Fondation Safran pour l'insertion en faveur de l'accueil d'alternants handicapés (projet ELAN) s'est poursuivie chaque année depuis lors. Les parties signataires entendent soutenir cet effort dans les années qui viennent.

Safran s'engage à accueillir, pendant la période de l'accord, au minimum 88 alternants. A l'issue de leur formation, Safran s'engage à recruter prioritairement des alternants sur les postes ouverts aux recrutements externes après obtention de leur diplôme. Les responsables RH et managers, en lien avec le Référent Diversité/Handicap, veilleront à anticiper la question de l'embauche de ces personnes lorsque cela est possible.

Dans ce cadre, le rôle du tuteur d'alternant handicapé peut revêtir selon les cas des particularités. Il s'inscrit pleinement dans la charte du tuteur d'alternant. De ce fait, les missions premières du tuteur d'alternants sont d' :

- ✓ Accueillir, aider, informer et guider l'alternant pendant la durée du parcours de formation
- ✓ Organiser l'activité de l'alternant dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- ✓ Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires

Hormis ces missions, le tutorat d'alternant handicapé peut nécessiter une vigilance accrue au niveau des missions suivantes :

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

C'est pourquoi les parties signataires s'engagent sur :

- ✓ La systématisation d'une formation de tuteur d'alternant handicapé pour tout salarié du Groupe qui accepte ce tutorat
- ✓ L'animation en réseau des tuteurs d'alternant handicapé à des fins d'information/formation et de partage d'expériences.

Les frais inhérents à ces actions seront pris en charge dans le cadre du présent accord.

En résumé, l'engagement du Groupe pour l'intégration en CDI/CDD et alternants se porte à 178 nouveaux contrats de travail.

Article 7 – L'accueil de stagiaires

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

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

- ✓ Aux liens avec des associations spécialisées : stage découverte pour les collégiens ou de courte durée pour les lycéens (avec l'aide par exemple de l'association @talentégal), les écoles, universités et centre de formation par l'apprentissage
- ✓ Aux contacts avec les centres de rééducation
- ✓ A la découverte du monde de l'entreprise par les parents et leur enfant lui-même handicapé

YG DB JLP MA

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

Dans ce contexte, le Groupe poursuit son engagement et compte accueillir pendant la durée de l'accord 83 stagiaires handicapés (cf. annexe 2). Les frais de formation des tuteurs ou d'accompagnement de ces stagiaires (comme par exemple le trajet professionnel, les frais d'interprétariat pour les personnes déficientes auditives…) seront pris en charge dans le cadre du présent accord.

Article 8 – L'organisation des acteurs du recrutement

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

- ✓ Le réseau diversité/handicap par leurs contacts externes locaux et la mission handicap en central participent au sourcing auprès des recruteurs.
- ✓ Les équipes de recrutement :
  - Au sein des sociétés, assurent le recrutement des collaborateurs et collaboratrices
  - En central, via la Direction du Recrutement des Carrières et de la Mobilité, assurent le recrutement des ingénieurs et cadres au niveau du Groupe. Il est à noter qu'un poste dédié au recrutement en faveur de la diversité, dont le handicap, est créé.

En outre, les principes suivant guideront l'action des acteurs RH et managers lors de tout recrutement de personnes handicapées :

- L'information de l'existence d'un handicap (lorsque celui-ci est connu) doit être partagée entre le représentant RH et le manager lors du processus de recrutement
- Le vivier des candidatures de **toute** personne handicapée sera exploité régulièrement pour favoriser l'émergence de candidatures qui n'auraient pas abouti dans un précédent recrutement au sein du Groupe
- L'ensemble des secteurs de l'entreprise sera sollicité pour favoriser le recrutement d'alternants, de stagiaires et de personnes en CDI/CDD handicapés.

Dans tous les cas, ces principes sont avant tout guidés par une recherche permanente de réactivité dans le traitement de ces candidatures.

Article 9 – Les actions de recherche de candidatures

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

- ✓ La diffusion des offres d'emplois sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées (Afij, Handicap.fr, Jobékia, MDPH, Mission Handicap des Universités, hanploi …)
- ✓ La collaboration avec des réseaux spécialisés tels que les Cap emploi, Tremplin, Salto, Pôle emploi, Hanvol, Hanploi…
- ✓ Des partenariats mis en place :

- Localement, avec des partenaires de la Branche (Centre de Formation par l'apprentissage de l'Industrie par exemple), de l'Education Nationale ou d'associations
- En central, avec les missions handicap d'écoles et universités tels que l'Université Pierre et Marie Curie, les écoles et universités de la Communauté des Universités et Ecoles du bassin toulousain (COMUE)

✓ La participation à des forums locaux ou nationaux à l'occasion notamment de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées

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

2E PARTIE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES HANDICAPES

Les parties signataires de l'accord conviennent que l'ensemble des outils développés dans les entités du Groupe doivent faciliter :

✓ Le maintien dans l'emploi de tous les salariés dont le handicap existe, survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle. Elles actent le fait que ce type d'actions est prioritaire dans le présent accord

✓ L'aménagement de l'environnement de travail, si nécessaire, des salariés handicapés intégrés au sein du Groupe

Le Groupe s'engage par voie de conséquence à se donner tous les moyens en faveur du maintien dans l'emploi en recherchant des situations de travail compatibles avec l'état de santé, les capacités physiques et les compétences professionnelles des salariés concernés. La mise en place d'un fonctionnement structuré, associant toutes les parties prenantes à l'aide d'un salarié pour son maintien dans l'emploi, sera recherchée. Pour cela, la mise en place de cellules de maintien dans l'emploi sur chaque entité du Groupe sera favorisée avec une approche méthodologique appropriée.
Le Groupe attache une attention toute particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé se verrait fragilisée. Ainsi, les salariés handicapés disposent d'une protection particulière qui justifie que le Groupe s'engage à reclasser la personne dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un établissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève.

Il est rappelé que tout salarié reconnu travailleur handicapé a la possibilité, s'il le souhaite, d'en informer son employeur.

Article 10 – Missions principales et situations traitées par la cellule de maintien dans l'emploi

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

Ce faisant, la cellule intervient en faveur de personnes handicapées, en invalidité ou en incapacité de travail, mais aussi en faveur de toute personne rencontrant un problème de santé au travail.

S'agissant de la préparation des membres de la cellule de maintien pour chaque établissement, un séminaire de lancement sera proposé au niveau de chaque société du Groupe concernée par l'accord.

Article 11 – Les acteurs du maintien dans l'emploi

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

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

- ✓ Le réseau médico-social : médecin du travail, infirmiers (ères), assistant (es) sociales
- ✓ Le manager du salarié concerné
- ✓ Le réseau RH, notamment Diversité et Handicap
- ✓ Le réseau ergonomes/préventeurs, le cas échéant
- ✓ Le Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le salarié concerné doit également être partie prenante. La coordination de ces acteurs est assurée par le référent Diversité/Handicap d'établissement ou un de ses collègues RH le cas échéant. En cas de besoin de formation à la méthodologie du maintien dans l'emploi de ces acteurs, le budget de la mission handicap pourra être utilisé.

Article 12 - Les dispositions adaptées au maintien dans l'emploi

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

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

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

Article 13 – Le suivi de l'activité des cellules de maintien dans l'emploi

Les situations traitées au sein des cellules de maintien dans l'emploi et des solutions apportées sont présentées lors des réunions trimestrielles de CHSCT.

Lorsque la cellule de maintien dans l'emploi est pleinement opérationnelle, une communication adaptée pourra être faite au niveau de l'établissement (Flyers, affiches, Insite…). Celle-ci rappellera la finalité de telles cellules, sa composition et son fonctionnement.

Par ailleurs, une capitalisation des bonnes pratiques sera effectuée, à mesure que le dispositif des cellules de maintien dans l'emploi se sera déployé puis sera parvenu à maturité. Ces expériences acquises pourront à terme faciliter l'intégration de personnes dont le handicap peut être reconnu comme lourd.

Article 14 – Mesures d'accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, faire reconnaître la lourdeur de handicap d'un salarié (Cf. article 5 du présent accord) à la condition que celui-ci ait donné son accord.

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

Ainsi, pour faciliter les démarches administratives ou médicales liées à la demande de reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le Groupe s'engage à accorder le temps nécessaire au salarié pour effectuer les démarches dans la limite de deux jours ou quatre demi-journées rémunérées. Le courrier de la MDPH vaudra justificatif le moment venu. Si nécessaire, il pourra être attribué du temps supplémentaire sous réserve de l'accord du service RH compétent en concertation avec le manager concerné.

Afin d'anticiper le renouvellement des reconnaissances, un courrier d'information est adressé par les services RH compétents aux salariés reconnus travailleurs handicapés 6 mois avant la fin de la reconnaissance afin de permettre à chaque personne concernée d'engager, le cas échéant, les démarches nécessaires à ce renouvellement.

Article 15 - Adaptation des horaires

Conformément à l'article L. 3122-26 du Code du travail, les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les modalités particulières d'adaptation des horaires seront décidées en accord avec le médecin du travail, le service Ressources Humaines et la hiérarchie du salarié. Conformément à la législation, les représentants du personnel seront informés ou consultés sur les actions ou dispositifs mis(es) en œuvre. La cellule de maintien dans l'emploi pourra être amenée à décider collégialement d'un tel aménagement d'horaire, si besoin.

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

Article 16 – Aides au transport et au logement

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

Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite et les déficients visuels, entre le lieu de résidence et le lieu de travail, seront pris en charge par le Groupe sur présentation d'un avis formel du médecin du travail.

Les salariés pour lesquels le handicap ne permet pas d'utiliser les transports en commun pourront bénéficier d'une participation à l'adaptation du véhicule, en complément des mesures et des aides légales existantes. Cette participation financière (cf. annexes 3 et 4) sera versée sous réserve de présentation d'un avis formel du médecin du travail, sur présentation de facture et justification des démarches entreprises auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), des mutuelles et des autres organismes.

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

Article 17 – Télétravail

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

Ce mode de travail a fait l'objet d'un Accord cadre du 16 juillet 2002 sur le plan européen et d'un Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, confirmé par la loi du 22 mars 2012.

Dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de pénibilité liées au temps de trajet, une possibilité de télétravail est offerte aux salariés bénéficiaires de l'Accord selon les modalités suivantes :

- ✓ sur recommandation du médecin du travail, avec accord de la hiérarchie et du correspondant diversité/handicap local,
- ✓ dans la limite d'une journée par semaine,
- ✓ dans le cas où le trajet domicile travail est susceptible d'engendrer une fatigabilité importante ou une aggravation du handicap de la personne.

Un élargissement de la durée du dispositif sera possible sur demande spécifique du salarié et après analyse du poste et sur validation des services de santé et de la hiérarchie et la Mission Handicap Groupe.

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

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

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

DB JLP MA

CS FD

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications, ...) selon les modalités de prise en charge définies dans la note d'application de l'accord de Groupe relatif au contrat de génération du 17 septembre 2013. La cellule de maintien dans l'emploi pourra être amenée à décider collégialement de la mise en place du télétravail pour la personne concernée.

Les CE et CHSCT seront informés ou consultés sur les aménagements réalisés.

Article 18 – Equipements individuels

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

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

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

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

TITRE IV – LES ACTEURS INTERNES INTERVENANT SUR LE HANDICAP

Article 19 – La mission handicap Groupe

La mission handicap Groupe, intégrée au département Diversité/RSE au sein de la Direction des relations sociales, est garante de la mise en œuvre des engagements du présent accord dans le cadre de la politique de Safran en ce domaine. A ce titre, elle rend compte aux parties signataires de l'ensemble des actions menées et des indicateurs prévus dans cet accord.

Elle anime le réseau des correspondants sociétés et référents établissements et travaille en étroite collaboration avec la Direction du Recrutement des Carrières et de la Mobilité, la Direction des Achats, la Direction Développement Durable et le réseau des médecins et préventeurs qui la composent.

Elle est garante des données consolidées Groupe inhérentes aux actions menées dans les sociétés en faveur du handicap. A ce titre, elle pilote le budget de l'accord et soutient chaque fois que nécessaire les sociétés et établissements dans la mise en œuvre de leurs actions.

Elle mène toute action de communication utile au niveau du Groupe.

Article 20 – Les correspondants sociétés et référents établissements

Le Département Diversité et RSE s'appuie sur des correspondants Diversité/Handicap société, relais des actions Groupe et force de propositions et d'initiatives pour faire avancer la politique handicap dépendant de leur périmètre.

En lien avec le département, le correspondant Diversité/Handicap est chargé d'impulser les actions du Groupe comme celles de sa société et d'en assurer le bon déploiement en s'appuyant sur les référents Diversité/Handicap des établissements. Il aura à ce titre le rôle de coordonner le réseau des référents désignés dans les établissements et de communiquer sur les actions menées au sein de sa société.

Descriptif non exhaustif des sujets sous la responsabilité du correspondant Diversité/Handicap pour son périmètre :

- ✓ Déploiement et mise en œuvre au niveau société des actions Groupe notamment de l'accord handicap Groupe
- ✓ Déploiement des actions de communication et de recrutement,
- ✓ Suivi des actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- ✓ Suivi des actions de partenariats avec des organismes spécialisés
- ✓ Suivi de la politique d'achat avec le secteur protégé et adapté,
- ✓ Suivi de l'avancement des objectifs de l'accord (CDI, CDD, Alternants et stagiaires) pour sa société notamment avec un suivi spécifique concernant les projets d'alternance dédiés aux personnes handicapées,
- ✓ Suivi des Déclarations Annuelles Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH),
- ✓ Participation aux actions Groupe (participation aux réunions et aux formations du réseau des correspondants handicap,...).

Article 21 – Les services de santé au travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et des services sociaux, notamment sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail lors d'actions de maintien dans l'emploi tout particulièrement.

La visite médicale, quel que soit son motif, peut être l'occasion pour l'interlocuteur du Service de Santé au Travail (SST – médecins ou infirmier (es)) d'expliquer aux salariés les modalités de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, les droits ouverts par ce statut.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, qui comprend au moins un examen de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

La visite de pré-reprise permet d'apprécier les potentielles modifications d'aptitude médicale et d'anticiper, dans le cadre du fonctionnement d'une cellule de maintien dans l'emploi, les actions à mener pour préparer la reprise.

Comme tout salarié, le travailleur handicapé bénéficie d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur.

Article 22 – Les travailleurs sociaux

L'assistant(e) social(e) conseille et propose des dispositifs d'aide. A ce titre, il (elle) peut renseigner sur les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et les dispositions du présent accord, dont les sollicitations d'ordre budgétaire.

Dans certains cas, les salariés du groupe peuvent solliciter, via leur mutuelle, des spécialistes dédiés au handicap lorsqu'ils existent.

Article 23 – Les services de Santé, Sécurité et Environnement (SSE)/ergonomes

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

Article 24 – Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Les parties signataires affirment le rôle important des CHSCT dans les aménagements de postes de travail des salariés handicapés. Le CHSCT a une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salariés. Parmi les questions sur lesquelles il est consulté, figurent les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter l'intégration ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, notamment en matière d'aménagement des postes de travail. Les CHSCT sont également informés des actions des cellules de maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, les CE/CCE sont informés chaque année du suivi de l'accord et de la DOETH des établissements.
Les Délégués du Personnel (DP) sont habilités à poser toute question sur le sujet, y compris auprès de la cellule de maintien dans l'emploi.

De même, l'ensemble des managers et des proches collègues sont partie prenante lorsqu'une personne handicapée rejoint l'équipe de travail. Le manager, dans ce cas, préparera avec ces acteurs l'intégration ou réintégration de la personne.

MA

TITRE V – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE/SECTEUR ADAPTE

Article 25 – Objectifs et modalités de fonctionnement

La sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est aussi un moyen d'agir pour l'emploi des personnes handicapées. En effet, les Entreprises Adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations très spécifiques. De même, les Etablissements de Services et d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes handicapées.

Les parties signataires ont constaté la progression de 24 % du Chiffre d'Affaires Utile avec le SPSA entre 2011 et 2013. Avec cette progression, la part d'emplois indirects intégrée à l'obligation de 6 % s'élève pour 2013 chez Safran à 0,45 %. Néanmoins, l'engagement de développer cette collaboration à un niveau de 8 millions d'euros ne sera pas atteint.

Il résulte de la collaboration entre la mission handicap Groupe et la Direction des Achats que l'objectif de chiffre d'affaires utile de 8 millions d'euros au titre de l'année 2017, maintenu dans le présent accord sera :

- ✓ Ventilé à la maille des établissements
- ✓ Porté par l'acheteur concerné à cette maille.

Dans ce cadre, au niveau local, les acheteurs travaillent en collaboration avec les Directeurs d'établissements ainsi que le référent Diversité/Handicap. Ils ont été formés à cette démarche et disposent notamment pour mener à bien cette mission de :

- ✓ Une base de données nationale qui recense l'ensemble des EA/ESAT selon leur activité et leur implantation (annuaire du GESAT)
- ✓ Une cartographie de la base des ESAT/EA référencées par Safran
- ✓ L'aide d'un spécialiste externe via une hotline pour conseil et complément d'information

Le développement du lien avec le Secteur Protégé et le Secteur Adapté est fait selon les règles éthiques et les valeurs promues par le Groupe. Il est intégré à la politique d'achat responsable développée actuellement au niveau du Groupe. Celle-ci prévoit une déclinaison de la stratégie RSE vers la supply-chain amont du Groupe, notamment en matière de collaboration avec le SPSA (CF annexe 5).

Dans le cadre des travaux de la commission de suivi de l'Accord définie à l'article 27, les parties conviennent d'examiner chaque année les résultats obtenus en termes de collaboration avec le SPSA pour envisager la possibilité d'augmenter le niveau d'engagement initialement prévu.

TITRE VI - ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Article 26 – L'aide en matière d'adaptation aux mutations technologiques

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

Dans ce domaine, la collaboration entre la Fondation Safran pour l'insertion et la mission Handicap sera renforcée.

TITRE VII – AUTRES DISPOSITIONS

Article 27 – Actions de sensibilisation et de formation

En complément des actions Groupe de communication sur le handicap, chaque société a développé des actions de sensibilisation selon ses besoins. Les objectifs poursuivis sont doubles :

- ✓ Montrer que l'intégration ou la réintégration de personnes handicapées est une réalité et qu'elle est accompagnée dans tous les cas,
- ✓ Faire évoluer le regard et les mentalités dans l'entreprise.

La Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) offre une opportunité incontournable pour communiquer et sensibiliser au handicap. Organisée durant la 3e semaine de novembre, elle est relayée en interne par Safran depuis 3 ans dans tous les établissements du Groupe. Cette vaste opération de sensibilisation interne, qui a déjà produit des effets notables, est renouvelée et sera organisée sur l'ensemble des sociétés couvertes par le présent accord. Sa forme et son contenu sont définis par les référents établissements.

Il est rappelé que la rencontre avec le handicap (en y étant confronté) reste la voie de sensibilisation la plus prégnante.

La formation de certains acteurs directement concernés par l'intégration du handicap se poursuivra en priorité pour :

- ✓ Les recruteurs en central et en société
- ✓ Les membres des cellules de maintien dans l'emploi (médecins, travailleurs sociaux, intervenants RH, préventeurs et ergonomes)
- ✓ Les tuteurs d'alternants handicapés
- ✓ Les IRP
- ✓ Les managers, notamment via un module diversité des formations qui leur sont destinées

Les formations proposées à ces acteurs seront labellisées Safran Université.

Par ailleurs, les salariés handicapés bénéficient des mêmes accès aux dispositifs de formation que l'ensemble des salariés du Groupe.

Afin de respecter ce principe d'égal accès à la formation, les aménagements nécessaires seront réalisés pour permettre aux salariés handicapés d'accéder aux formations et d'être accompagnés dans leur parcours de formation.

En outre, le Groupe s'assurera de l'accessibilité du nouveau site français de Safran Université.

Les commissions formations des CE et CCE seront informées de ces actions.

Article 28 – Accessibilité

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

Cette dernière englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments, circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, etc...). Le Groupe est garant du respect de la réglementation immobilière en vigueur. En outre, il met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux neufs, réhabilitation) pour améliorer les conditions d'accessibilité.

Les sites et sociétés, qui le souhaiteront, pourront réaliser, selon leur besoin, une étude d'accessibilité basée sur le référentiel « handi-accueillant ». L'utilisation de l'outil d'autodiagnostic « OK Pilot » leur sera proposée à cet effet. Ces actions ne seront pas imputées sur le budget du présent accord.

Les parties signataires conviennent que, parmi les sociétés de rang 1 du Groupe, le déploiement de cette norme sera mené à bien dans un établissement de chacune de ces sociétés.

En matière de sécurité des lieux de travail, Safran garantit les conditions de sécurité des personnes handicapées et s'engage à vérifier les conditions spécifiques de sécurité liées à chacune des situations. Ainsi, les établissements employant des salariés handicapés, s'assureront de la conformité de la signalétique d'accès, de la sécurité et des systèmes d'alerte. Ces solutions doivent être adaptées au handicap des personnes concernées et intégrées au document unique des risques et plans de prévention des établissements. Un état des lieux sera présenté annuellement en CHSCT. Par ailleurs, lors de la venue sur un site d'une personne handicapée (réunions internes et externes), une vigilance particulière sera apportée quant à la mise en œuvre des procédures de sécurité.

Article 29 – Aides possibles pour les ayant-droits handicapés

Conformément à l'article 15 de l'accord de Prévoyance complémentaire du Groupe, un fonds social dédié, au profit des salariés et des ayant-droits des régimes de prévoyance pourra être sollicité. Ces aides spécifiques et adaptées peuvent être sollicitées lors de toute difficulté liée à la santé ou handicap du salarié ou de son ayant-droit.

De même, en matière de cautionnement bancaire (prêt immobilier long terme), parfois difficile à obtenir pour des salariés handicapés du groupe, des solutions spécifiques et adaptées pourront être

mises en œuvre grâce au contrat de prévoyance. Toutefois, une étude sur le sujet sera menée et examinée lors des prochaines réunions de la commission de suivi.

Article 30 – Aides possibles en faveur des aidants familiaux

En tant que parents d'enfants ou conjoint d'une personne lourdement handicapée, les aidants familiaux du Groupe, ainsi définis, pourront s'ils le souhaitent bénéficier :

- Dans un premier temps, de la possibilité d'aménagement de leur horaire de travail pour permettre des soins ou la garde du proche lourdement handicapé
- Dans un second temps, de l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée dans la limite de 2 jours par an ou 4 demi-journées

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

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

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

TITRE VIII – DISPOSITIONS EN MATIERE D'APPLICATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 31 - Suivi de l'Accord

Commission de suivi

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

La Commission sera composée :

- ✓ de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- ✓ de représentants de la Direction.

Les décisions seront prises en concertation. Le médecin du travail coordinateur Groupe participera aux réunions de la Commission.

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

- ✓ examiner les actions menées sur la base d'un tableau de bord consolidé, récapitulant les différents indicateurs
- ✓ effectuer le suivi budgétaire de l'accord
- ✓ examiner les conditions d'application du présent accord

- ✓ statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation
- ✓ piloter le taux global d'emploi au regard de l'obligation légale de 6 %
- ✓ rehausser le cas échéant les objectifs annuels, plus particulièrement les engagements concernant le niveau d'embauches CDI/CDD et la collaboration SPSA.

Information des Institutions Représentatives du Personnel

Les résultats examinés ainsi que les décisions prises dans le cadre des réunions de la Commission de suivi seront transmis aux sociétés comprises dans le périmètre de l'accord pour présentation à leurs CCE et CE.

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

Article 32 - Budget de l'Accord

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

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans le présent accord figurent en annexe 3, chaque grand type de mesure étant affecté d'une ligne budgétaire. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent accord. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'accord. Ces arbitrages sont validés lors de la commission de suivi définie à l'article 31.

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

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

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

Article 33 - Obligations administratives

Conformément aux dispositions légales, chaque établissement établira à l'aide de l'outil Opthimum, pour le 15 février de chaque année, la DOETH et ses annexes. Elle sera transmise à l'autorité compétente pour chaque établissement.

Article 34 - Modification de la législation

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

Article 35 - Litiges

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

Article 36 - Durée – Révision

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet le 1er janvier 2015 et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2017. Conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du Travail, le présent accord de Groupe ne pourra se transformer en accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

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

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

Dans le courant du premier trimestre suivant le troisième exercice, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord, décider de son éventuelle reconduction et, dans cette hypothèse, ouvrir une nouvelle négociation.

Article 37 - Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera, à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la DIRECCTE Unité Territoriale de Paris sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

TA

Le présent accord est fait à Paris, le 28 Novembre 2014

En huit exemplaires.

Pour le groupe Safran :

Jean-Luc BERARD
Directeur Central Groupe des Ressources Humaines,

Francis BAENY
Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
  Mme/M. Jan AUBRY
  Mme/M. Claude SALLES
  Mme/M. JC SEWIN
  Mme/M.

- Pour la CFE-CGC
  Mme/M. Stéphane GARYGA
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.

- Pour la CGT
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.
  Mme/M.

- Pour la CGT-FO
  Mme/M. Daniel BARBEROT
  Mme/M. Julien LE PAPE
  Mme/M.
  Mme/M.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

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

YY DB JLP MA

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

ANNEXE 2

ENGAGEMENTS MINIMUM PAR SOCIETE EN MATIERE DE RECRUTEMENTS, ALTERNANCES ET STAGES DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

	2015			2016			2017			Total 2015-2017		
Sociétés	CDI CDD > 6 mois	Alternance	Stage	CDI CDD > 6 mois	Alternance	Stage	CDI CDD > 6 mois	Alternance	Stage	CDI CDD > 6 mois	Alternance	Stage
Aircelle - AES - SLCA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6
Hispano-Suiza	1	1	0	1	1	1	0	1	1	2	3	2
Labinal Power Systems - Safran Engineering Services - Technofan	3	2	1	4	3	2	3	2	2	10	7	5
Messier-Bugatti-Dowty - Hydrep - Sofrance	4	2	2	4	2	2	3	3	1	11	7	5
Morpho - CPS Technologies - Dictao - Starchip	1	3	3	1	3	5	1	3	4	3	9	12
Safran	4	1	1	3	1	1	3	0	1	10	2	3
Safran consulting	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
Sagem - REOSC	3	3	5	3	3	5	2	4	5	8	10	15
Snecma - SMA - Safran Aero Composite	6	8	8	6	8	8	5	8	8	17	24	24
Herakles - Pyroalliance - Structil	3	2	3	3	2	3	3	1	2	9	5	8
Turbomeca - Microturbo	4	5	1	4	5	1	4	5	1	12	15	3
	32	29	26	32	30	30	26	29	27	90	88	83

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

ANNEXE 3_ BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Afin de financer son plan d'actions et conformément aux textes en vigueur, le Groupe consacre un budget équivalent à la contribution totale qu'il devrait verser chaque année à l'Agefiph en l'absence d'accord de groupe. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent accord. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'accord. Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année seront transférées sur le budget de l'année suivante.

1 - PILOTAGE ET SUIVI *(ne doit pas dépasser 20 % du budget total a l'issu des 3 ans)*	**2015**	**%**	**2016**	**%**	**2017**	**%**
Salaire(s) chargé(s) de mission	100 000	7%				
Gestion administrative et suivi du dossier	31 000	2%				
Commission de suivi	0	0%				
TOTAL	**131 000**	**9%**				
2 - PLAN D'EMBAUCHE des TH (toutes les actions avant embauches) (uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)						
Partenariat(s) avec établissements de recrutement :						
hanploi	23 000	2%				
convention Toulouse Handicap	35 000	2%				
convention Paris Handicap	35 000	2%				
Tremplin	8 000	1%				
convention UPMC	30 000	2%				
Forum(s) recrutement	8 000	1%				
Publications offres d'emploi et communication recrutement	24 000	2%				
Formation(s) recruteur(s)	20 000	1%				
Salaires des recruteurs	0	0%				
TOTAL	**183 000**	**13%**				
3 - ACCUEIL ET INSERTION (action réalisée au moment de l'embauche CDD/CDI/Contrat en Alternance)						
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	2 000	0%				
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	108 000	7%				
Aménagement postes de travail	35 000	2%				
Autres (à préciser) :	1 000	0%				
TOTAL	**146 000**	**10%**				
4 -INFORMATION SENSIBILISATION (action à destination de l'entourage professionnel des salariés handicapés)						
Communication interne (plaquettes, journal interne, évènements, ...)	39 897	3%				
Forum(s) évènements	40 000	3%				
Sensibilisation/formation des managers et collaborateurs	60 000	4%				
Sensibilisation/formation membres du projet	50 000	3%				
Sensibilisation/formation de l'entourage direct du TH	25 000	2%				
Sensibilisation/formation des IRP	30 000	2%				
Sensibilisation/formation des tuteurs	25 000	2%				
Autres (à préciser) : Interprétariat	5 000	0%				
TOTAL	**274 897**	**19%**				
5 - FORMATION (action à destination des salariés handicapés uniquement)						
Interne (salariés handicapées de l'entreprise : CDI/CDD/contrats en alternance)						
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de	1 000	0%				
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)	15 000	1%				
Autres (à préciser) :	0	0%				
Externe (travailleurs handicapés accompagnés par safran : stagiaires, demandeurs,						
Accueil de stagiaires	3 000	0%				
Partenariat organismes de formation :						
HANVOL	20 000	1%				
@talent Egal	210 000	13%				
TOTAL	**249 000**	**18%**				
6 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH (concerne uniquement la situation de travail)						
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	120 000	8%				
Aménagement du poste de travail	150 000	9%				
Autres (à préciser) :	0	0%				
TOTAL	**270 000**	**18%**				
7 - AUTRES MESURES (mesures d'accompagnement périphériques)						
a) Mesures individuelles :						
uniquement les surcoûts après toutes les autres aides de droit commun						
Equipement(s) spécialisé(s) (participation financière équipement spécialisés :	50 000	3%				
Prise en charge transports	20 000	1%				
Aménagement véhicule	50 000	3%				
Télétravail	2 000	0%				
TOTAL	**122 000**	**8%**				
8 - PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES						
Aides auprès de salariés porteurs de projets	30 000	2%				
TOTAL	**30 000**	**2%**				
9 - SOUS-TRAITANCE *(environ 5 % du budget)*						
(Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT ou CDTD)						
Partenariat avec E.A. / ESAT	40 000	3%				
Formation(s) acheteur(s) E.A. /ESAT	15 000	1%				
Autres (préciser) :	0	0%				
TOTAL	**55 000**	**3%**				
Total du budget de l'accord	1 460 897	100%	100%		100%	

ANNEXE 4 _ Grille indicative des mesures de maintien dans l'emploi et accessibilité au poste après déduction des aides légales dans la limite du budget défini dans l'Annexe 3

Les Montants indiqués sont des plafonds pour l'année 2015 et sont versés sous réserve de présentation de devis. Ils pourront faire l'objet d'une redéfinition annuelle par la Mission Handicap Groupe (avec information de la commission de suivi), en fonction des besoins des salariés Handicapés et des moyens financiers de l'Accord.

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

**Ces aides sont en complément des mesures et des aides légales existantes sur présentation d'un avis conforme du médecin du travail, présentation de facture et justification des démarches entreprises auprès de la MDPH. L'ensemble de ces mesures sera validé par le correspondant Handicap en lien avec la Mission Handicap Groupe.*

YG DB JLP TA

JC FA

SAFRAN
AÉROSPACE · DÉFENCE · SÉCURITÉ

ANNEXE 5 _ Politique Groupe Achats Responsables

POLITIQUE GROUPE

POLITIQUE ACHATS SAFRAN

LE GROUPE CONDUIT UNE POLITIQUE ACHATS À LA HAUTEUR DE SON OBJECTIF D'EXCELLENCE ET DE COMPÉTITIVITÉ, EN TOTALE COHÉRENCE AVEC SA POLITIQUE INDUSTRIELLE ET SA STRATÉGIE RSE (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE).

LA POLITIQUE ACHATS VISE À CONCENTRER NOTRE ACTIVITÉ VERS LES FOURNISSEURS QUI SATISFONT À NOS EXIGENCES, AUX RÈGLES SPÉCIFIQUES DES MARCHÉS AÉRONAUTIQUE, DÉFENSE, SÉCURITÉ ET QUI SONT PRÊTS À S'ENGAGER SUR LE LONG TERME AVEC SAFRAN DANS UNE RELATION ÉQUILIBRÉE ET PROFITABLE AUX DEUX PARTIES.

ELLE S'ARTICULE AUTOUR DE QUATRE THÈMES MAJEURS :

CONSTRUIRE UN PANEL FOURNISSEURS QUI :

>permette de répondre à nos besoins actuels et futurs en termes de performance (coût, qualité, délai), de savoir-faire et d'innovations technologiques ;

>garantisse à Safran la déclinaison de sa stratégie RSE vers sa supply chain amont dont le secteur protégé et le secteur adapté.

IMPLIQUER NOS FOURNISSEURS EN AMONT DANS LES DÉVELOPPEMENTS DE NOS PRODUITS afin de mieux répondre à l'intégralité des exigences client en leur donnant la possibilité de proposer leurs innovations et d'apporter toute leur expertise pour obtenir les meilleurs coûts et performances de nos produits dans le respect des exigences Santé, Sécurité et Environnement.

PROMOUVOIR DES PROCÉDURES, DES OUTILS DE PILOTAGE ET DE MESURE COMMUNS À TOUTES LES SOCIÉTÉS DU GROUPE pour améliorer notre fonctionnement et nos performances avec les fournisseurs.

APPORTER UN SUPPORT À NOS FOURNISSEURS CLEFS pour les aider à adapter leur organisation et leur dispositif industriel à nos attentes et à l'évolution des exigences du marché.

Son déploiement s'effectue :

>dans le respect de la Charte d'éthique du Groupe et des bonnes pratiques recensées dans la Charte de la médiation interentreprises ;

>en conformité avec les engagements pris par Safran auprès des pouvoirs publics, des associations professionnelles et autres partenaires ;

>en s'appuyant sur une constante collaboration entre les sociétés, un réseau et une culture Achats Safran, une étroite coordination de tous les acteurs du Groupe en relation avec les fournisseurs et l'implication des Achats dans toutes les phases de la vie de nos produits.

JEAN-PAUL HERTEMAN
Président-directeur général

COMMUNICATION INTERNE

SAFRAN

YJ DB JLP TA

JL CS FA