

**ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS**

Entre, la Société Safran Engineering Services dont le siège est basé au 1 rue Louis Blériot à Blagnac, représentée par Madame Florence Gourmanel, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

La CFE-CGC,

La CGT,

FO,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE.....	3
CHAPITRE I - GEPP ET STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE	4
Article 1 - Modalités d'information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise.....	4
CHAPITRE 2 - ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS.....	5
Article 2 - Former et faire monter en compétences.....	5
Article 2.1 – Principes généraux	5
Article 2.2 – La transmission du savoir	5
Article 2.2.1 – La formation interne	5
Article 2.2.2 – Les parcours de reconversion interne	6
Article 2.3 – Accompagnement du besoin d'adaptation en compétences.....	6
Article 3 - Modalités d'accompagnement spécifiques sur les évolutions d'activité ou de métiers	7
Article 3.1 – Évolution de l'activité et accompagnement de l'intermission	7
Article 3.2 – Évolution des métiers.....	9
Article 3.2.1– Dispositif Transitions collectives.....	9
Article 3.2.2 – La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée	9
CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES.....	10
Article 4 - Champ d'application	10
Article 5 - Suivi de l'accord	10
Article 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur	10
Article 7 - Révision.....	10
Article 8 – Publicité et dépôt.....	11

PRÉAMBULE

Au-delà des ambitions opérationnelles affichées par la société, la capacité d'évolution et d'adaptation du personnel est un facteur déterminant de sa performance. Ainsi, la gestion des emplois, des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) s'inscrit dans la démarche globale de gestion de l'entreprise.

Elle participe au développement de l'entreprise en renforçant sa capacité à assurer à court, moyen et long terme, une adéquation optimum entre les effectifs dont elle dispose en nombre et en compétences et les besoins nécessaires pour apporter la réponse pertinente aux attentes de ses clients.

La GEPP doit également aider au développement individuel en identifiant par une vision à moyen terme des besoins de l'entreprise, les opportunités d'évolution de carrière et de mobilité pour le personnel, en tenant compte de leurs souhaits, de leur qualification, de leurs expériences et compétences individuelles acquises ou à développer dans le cadre d'une formation adaptée.

Le présent accord complète les dispositions de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences signé au sein du Groupe Safran, lequel est directement applicable au sein de Safran Engineering Services, et décrit les dispositifs propres à l'entreprise.

Ainsi, cet accord s'articule autour de 2 objectifs :

- ❖ Donner de la visibilité sur l'évolution de nos métiers et compétences stratégiques, et identifier ceux pour lesquels des actions sont nécessaires afin de sécuriser et développer notre activité ;
- ❖ Définir et mettre en œuvre des plans d'accompagnement, outils et moyens pour gérer ces évolutions.

Le déploiement de ces objectifs doit permettre d'organiser la stratégie de l'entreprise en établissant une démarche de gestion anticipée des ressources de l'entreprise par l'identification des besoins qualitatifs et quantitatifs en matière d'emplois et de compétences.

Conformément à la législation en vigueur, et notamment l'article L.2242-2 du Code du travail, les différentes parties se sont donc réunies au cours de six réunions afin de négocier et conclure le présent accord, qui a pour objet de définir comment ces principes et les moyens qui y seront associés seront mis en œuvre au sein de la société.

CHAPITRE I - GEPP ET STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Article 1 - Modalités d'information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise

Chaque année, au dernier trimestre, la Direction de l'entreprise effectue auprès du Comité Social et Economique (CSE) une présentation des orientations stratégiques pour l'année à venir et ce dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, prévue à l'article L.2312-24 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dans la présentation faite au CSE, il sera tenu compte de la stratégie établie au niveau du Groupe. Dans les domaines dans lesquels le dirigeant de l'entreprise bénéficie de toute latitude pour arrêter une stratégie, c'est la stratégie spécifique à l'entreprise qui sera présentée. Cette présentation concernera notamment les objectifs de positionnement de Safran Engineering Services parmi les acteurs du marché, les axes de croissance interne ou externe, les technologies d'avenir pour la société et la politique dans le domaine de l'emploi et des compétences.

Par ailleurs, la Direction s'engage au cours de cette même réunion à présenter un état des lieux des compétences stratégiques pour l'entreprise, en décrivant, pour chaque compétence, sa situation quantitative et qualitative. Un exemple de présentations figure en annexe 1 du présent accord, celles-ci pouvant être amenées à évoluer sur la durée d'application de l'accord.

Enfin, pour chaque compétence stratégique, un bilan des actions réalisées en année N et des actions prévues sur l'année N+1 sera présenté au CSE, de même que l'impact de ces compétences sur les enjeux du Groupe en matière de transition écologique et/ou numérique.

Seront également présentés les différents indicateurs définis dans le présent accord, établis sur la base de l'année civile, ainsi que tout élément permettant au CSE de rendre un avis éclairé sur les orientations stratégiques.

Les parties conviennent que cette consultation s'inscrit dans une démarche prospective et un partage régulier et transparent de l'information.

CHAPITRE 2 - ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS

Safran Engineering Services met en place les moyens nécessaires pour accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier et de leur projet professionnel.

Dans ce cadre il existe un dispositif d'accompagnement général, découlant de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences signé au sein du Groupe Safran.

Au travers du présent accord les parties ont convenu de prévoir également des mesures d'accompagnement spécifiques sur les évolutions de métier, compétences ou projet professionnel des salariés de Safran Engineering Services.

Article 2 - Former et faire monter en compétences

Article 2.1 – Principes généraux

La formation tout au long de la vie est un outil de développement des compétences, nécessaire à la pérennité de l'entreprise et au déroulement de carrière des salariés.

L'objectif est de développer les compétences des salariés sur leur poste et, dans le cadre d'évolution professionnelle, maintenir et renforcer l'employabilité par l'acquisition de nouvelles compétences le cas échéant.

Le plan de formation comprenant l'ensemble des actions de formations réalisées par l'employeur prend en compte les évolutions de l'entreprise et les besoins individuels des salariés. Au sein de Safran Engineering Services, il est convenu qu'une partie du plan devra être dédiée au développement des compétences stratégiques.

Les parties souhaitent par ailleurs rappeler ici l'engagement pris à l'article 10 de l'accord Safran précité concernant l'accès à la formation pour tous, avec un nombre d'heures de formation suivies en moyenne par les salariés qui soit au minimum équivalent à 18 heures en 2022 et 26 heures en 2025, avec la réalisation d'au moins une action de formation par salarié tous les 4 ans hors formations obligatoires.

Article 2.2 – La transmission du savoir

La transmission du savoir est un enjeu majeur puisqu'elle a pour objet de préserver le savoir-faire et les compétences acquises par les salariés tout au long de leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise.

Article 2.2.1 – La formation interne

Dans son objectif réaffirmé de transmission du savoir, Safran Engineering Services s'appuie sur une offre de formation interne portée par des salariés formateurs qu'il est nécessaire d'accompagner et faire connaître au sein de l'entreprise.

- Accès à l'information relative à la formation interne

Dans l'objectif de faire connaître l'offre de formation interne existante au sein de l'entreprise, les parties conviennent que les salariés de l'entreprise seront informés annuellement de la liste des formations disponibles par communication interne de la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, cette communication intégrera la liste des formateurs internes de Safran Engineering Services.

- Accompagnement des salariés formateurs

Dans leur rôle de formateur interne, les salariés doivent être régulièrement accompagnés afin de disposer de l'ensemble des moyens leur permettant de mener à bien leur mission de formation.

Aussi, il est expressément convenu que chaque salarié identifié comme formateur interne aura accès aux formations actuellement labellisées au sein de Safran University pour être en capacité de dispenser une formation.

Article 2.2.2 – Les parcours de reconversion interne

Un dispositif d'accompagnement des salariés dans leurs démarches de reconversion en interne a été déployé afin de renforcer la mobilité interne au sein de Safran Engineering Services rendue nécessaire par les adaptations de charge / capacité.

Il a en particulier été initié une démarche visant à développer et proposer aux salariés des parcours de reconversion interne. Chaque année, la Direction des Ressources Humaines communique sur la mise en œuvre et l'accès à ces parcours (candidature, sélection...) afin que les salariés intéressés puissent se manifester.

Les parcours de reconversion interne s'adressent en priorité aux salariés concernés par une évolution de leur activité ou de leur métier, ces formations devant en effet permettre de trouver une nouvelle orientation métier au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il est entendu qu'en fonction des places disponibles et des contraintes opérationnelles de la société, ces parcours de reconversion pourront être accessibles aux salariés en ayant fait la demande, y compris pour les Experts et Spécialistes souhaitant s'orienter vers d'autres métiers.

Article 2.3 – Accompagnement du besoin d'adaptation en compétences

L'adaptation des compétences de nos salariés aux exigences de nos métiers doit faire l'objet d'un suivi particulier, notamment quand ceux-ci impliquent de nouvelles exigences nécessitant une montée en compétences des salariés concernés, l'adéquation entre évolution et aptitude permettant de garantir un juste équilibre.

Safran Engineering Services met en place, à l'échelle de l'entreprise, les moyens nécessaires pour accompagner ces évolutions et permettre l'évolution individuelle des salariés.

Aussi, en cas d'évolution significative d'un métier, il est nécessaire d'organiser les moyens permettant l'adéquation entre les nouvelles exigences du métier et les compétences des salariés. Il doit également être tenu compte des souhaits d'évolution du salarié afin d'être en mesure de lui proposer un plan d'accompagnement adapté à son projet, à l'interne comme à l'externe.

Il est ainsi convenu que les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en œuvre :

- Identification des besoins d'adaptation en compétences et des souhaits d'évolution pour les salariés concernés : par le biais de l'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP) et/ou l'organisation d'un entretien individuel avec le Service Ressources Humaines ;
- Formalisation et mise en œuvre d'un plan d'actions spécifique, pouvant comprendre les dispositifs suivants :
 - Actions de formation externe ou interne ;
 - Accompagnement par un tuteur aux compétences techniques identifiées sur le métier concerné ;
 - Accompagnement vers un autre domaine métier dans le cadre d'un processus de mobilité interne.
- Vérification de l'adéquation entre les nouvelles exigences du métier et l'aptitude du salarié.

Un état des lieux semestriel de suivi des plans d'actions déployés au titre du présent article sera organisé avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 3 - Modalités d'accompagnement spécifiques sur les évolutions d'activité ou de métiers

Article 3.1 – Évolution de l'activité et accompagnement de l'intermission

La prestation de services étant le cœur de notre activité, celle-ci peut fluctuer eu égard au contexte économique, industriel, social ou sanitaire et la gestion de l'intermission est une réalité que les parties souhaitent encadrer au mieux au travers du présent accord afin d'accompagner les salariés concernés par un changement professionnel en cas de baisse d'activité ou de fin de projet.

Ainsi, lorsqu'un salarié affecté à une mission voit celle-ci s'interrompre de manière anticipée, les mesures d'accompagnement immédiates suivantes seront mises en œuvre :

1. Le responsable hiérarchique informe le salarié au préalable de l'arrêt de sa mission et des possibilités pouvant être envisagées, notamment l'affectation temporaire à d'autres activités ;
2. En cas de nouvelle affectation, impliquant un changement de lieu de travail dans un bassin d'emploi différent, un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté : ce délai pourra être adapté en tenant compte des contraintes personnelles des salariés concernés ;
3. Réalisation d'un entretien individuel avec le responsable hiérarchique dans le délai d'un mois, à défaut de nouvelle affectation dans ce délai.

Lorsque la situation du salarié dont la mission a été interrompue se prolonge au-delà d'un délai de 2 mois, les mesures d'accompagnement supplémentaires suivantes seront mises en place :

1. Entretien d'orientation avec le service Ressources Humaines, avec notamment une présentation des principaux outils RH mis à disposition des salariés qui pourraient être utilisés en vue de développer leurs compétences et leurs parcours professionnels :
 - Présentation des parcours de reconversion interne existant au sein de Safran Engineering Services afin d'envisager leur accessibilité au salarié concerné ;

- Réalisation d'un bilan de compétences ;
 - Mobilisation du Compte Personnel de formation (CPF) à l'initiative du salarié ;
 - Accès à une formation qualifiante, diplômante et certifiante notamment dans les cas de transformation professionnelle, transition professionnelle ou évolution professionnelle souhaitées par le salarié ;
 - Accès à une formation dans le cadre de parcours spécifique co-construit : dans ce cadre un abondement du CPF pourra être versé par l'entreprise lorsque la formation concernera les métiers à forts enjeux de transformation au niveau du Groupe dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et de 3 000 euros tous les 3 ans ;
 - Accès à la formation à la seule initiative du salarié, en dehors du temps de travail en utilisant son CPF ;
 - Mobilisation du CPF de transition professionnelle : accompagnement des salariés, actifs et démissionnaires, dans un changement de métier avec le suivi d'une formation certifiante pour laquelle le CPF est mobilisé de droit ;
 - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : après validation d'un jury externe, l'employeur pourra participer au financement des coûts pédagogiques nécessaires sous forme d'un abondement du CPF à la même hauteur que l'investissement du salarié (dans le cadre des formations éligibles au CPF) et plafonné à 3 000 euros (non cumulables avec les modalités d'accompagnement prévues lorsque la formation concerne les métiers à forts enjeux de transformation) ;
 - Présentation du dispositif Transition Collective (Transco).
2. Étude des différentes possibilités de mobilités internes, notamment :
- Affectation à d'autres projets/activités, avec ou sans grand déplacement, pouvant ne pas relever du domaine de compétences initial du salarié : dans ce cas, un accompagnement interne dédié serait mis en place, notamment le tutorat ;
 - Mise à disposition temporaire auprès d'autres sociétés du Groupe ou en cas d'opportunités, auprès de sociétés extérieures ;
 - Recherche d'un poste au sein de Safran dans le cadre d'une mobilité Groupe.
3. En dernier lieu, étude des différentes possibilités de mobilités externes ;
4. Entretien mensuel de suivi avec le service Ressources Humaines, afin de faire le point sur les actions menées et en cours.

Lorsqu'une nouvelle mission a été identifiée pour un salarié se trouvant jusqu'alors en intermission, quelle que soit la durée de cette dernière, il est convenu que les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en place :

1. Entretien individuel avec le responsable hiérarchique afin de présenter le contenu de la mission ;

2. Si la mission implique un grand déplacement, entretien avec le service RH ou le responsable hiérarchique pour présentation des conditions applicables avec remise d'un document écrit détaillant ces dernières : à ce titre, il est rappelé que les conditions de déplacement appliquées seront celles en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est convenu qu'un état des lieux semestriel de suivi des plans d'actions déployés au titre du présent article sera organisé avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 3.2 – Évolution des métiers

Cet article a pour objectif de décrire les différents outils pouvant être mis en place par l'entreprise en cas de problème conjoncturel fragilisant un ou plusieurs des métiers représentés chez Safran Engineering Services.

Article 3.2.1– Dispositif Transitions collectives

Transitions collectives est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation.

Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et de l'employeur.

Aussi, les parties conviennent, qu'au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise et des mutations économiques auxquelles elle pourrait être confrontée, d'ouvrir la possibilité de recourir et mettre en œuvre le dispositif *Transitions collectives* par la négociation d'un avenant au présent accord qui devra notamment identifier la liste des métiers fragilisés dont les salariés qui les exercent pourront bénéficier du dispositif et préciser les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur ces métiers fragilisés (présentation de la liste au Comité Social et Économique).

Article 3.2.2 – La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée

La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée, ou MVES, est un dispositif permettant au salarié, avec l'accord de son employeur, d'exercer dans une autre entreprise pendant une période préalablement définie et au cours de laquelle son contrat avec Safran Engineering Services est suspendu.

La MVES pourra être sollicitée par tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, et souhaitant mettre en œuvre un projet professionnel de mobilité externe.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période de mobilité volontaire externe sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

L'avenant devra également prévoir les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouvera de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Si le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à Safran Engineering Services est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné ci-dessus.

La Direction communiquera mensuellement au CSE la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Il est par ailleurs rappelé qu'afin de faciliter la mobilité volontaire des salariés porteurs de projets d'évolution professionnelle impliquant une mobilité externe, un accompagnement particulier a été détaillé dans le cadre de l'article 20 de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran, et ce dans le cadre de deux types de projets :

- La création ou reprise d'entreprise ;
- Le projet professionnel autre.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 4 - Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de Safran Engineering Services en France.

Article 5 - Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord est réalisé lors de la consultation annuelle relative aux orientations stratégiques décrite à l'article 1.

Les parties se donnent par ailleurs la faculté de se réunir pour faire évoluer l'accord, notamment en cas d'évolution des métiers, du périmètre stratégique et des accords Groupe dans les conditions de révisions prévues à l'article 7.

Article 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans.

Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature et cessera de produire effet à l'échéance de son terme.

Article 7 - Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties signataires, notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Article 8 – Publicité et dépôt

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires et fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la société Safran Engineering Services.

Fait à Blagnac, le 14 février 2022.

Pour la Direction,
Florence GOURMANEL
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Georges FONTANGES
Délégué Syndical Coordinateur CFE-CGC

Monsieur Jean-Philippe PY
Délégué Syndical Coordinateur CGT

Monsieur David DIJOUX
Délégué Syndical Coordinateur FO

ANNEXE 1

Exemples de présentations au Comité Social et Économique : état des lieux des compétences stratégiques pour l'entreprise (situations quantitative et qualitative)

Exemple de présentation des compétences stratégiques

CORE AND NICHES COMPETENCIES



Exemple de diagnostic annuel des compétences stratégiques

Compétences stratégiques	Situation quantitative	Situation qualitative	Commentaires	Bilan des actions N-1	Actions prévues sur l'année N+1	Impact transition énergétique / numérique