

Accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Entre

La Société SAFRAN NACELLES, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Route du Pont VIII, 76700 GONFREVILLE L'ORCHER, immatriculée au RCS du Havre sous le numéro B 352 050 512, représentée par Madame Aude NIZAN, en qualité de Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales, ayant reçu tous pouvoirs à l'effet des présentes,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : Monsieur Franck ZAGANELLI

Pour la CFE-CGC : Monsieur Clément GOURLET

Pour la CGT : Monsieur Jean-Baptiste SIMONIN

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
Article 1 - Champ d'application	3
CHAPITRE I – SANTE AU TRAVAIL ET PREVENTION DURABLE	3
Article 2 – Mise en place et rôle des Copil QVCT/RPS	3
Article 5 – Indicateurs médicaux et sociaux.....	4
Article 6 – Réseau Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)	5
Article 7 – Sensibilisation et formation aux risques psychosociaux (RPS).....	5
Article 8 – Projets relatifs à la santé au travail	6
CHAPITRE II – RELATIONS AU TRAVAIL ET LIEN SOCIAL.....	6
Article 9 – Entretien des espaces collectifs et soutien aux initiatives locales QVCT	6
Article 10 – Valorisation annuelle des tuteurs d'alternants.....	7
Article 11 – Communication RH et SSE : centralisation et amélioration de l'accessibilité des informations.....	7
Article 12 – Promotion des réseaux de pairs	8
Article 13 – Management à distance.....	9
CHAPITRE III – MANAGEMENT PARTICIPATIF.....	10
Article 14 – Définition commune de la QVCT	10
Article 15 – Développement du Réseau des Managers.....	10
Article 16 – Expérimentation sur l'analyse des activités managériales.....	12
Article 17 – Ateliers Bien-être	12
CHAPITRE IV – CONTENU DU TRAVAIL ET TRANSFORMATION	13
Article 18 – Évaluation de l'Impact Psychosocial des projets (EIPS).....	13
Article 19 – Espaces de discussion sur le travail	14
Article 20 – Actions sur la gestion du temps de travail	15
Article 21 – Promotion des rituels d'équipe	16
CHAPITRE V – EGALITE PROFESSIONNELLE	17
Article 22 - Prévention et lutte contre les situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes	17
Article 23 – Ateliers participatifs d'équipe	18
Article 24 – Accompagnement des salariés expérimentés.....	19
CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES	20
Article 25 - Entrée en vigueur et durée de l'accord	20
Article 26 – Suivi de l'accord.....	20
Article 27 - Dépôt et publicité de l'accord	20

PREAMBULE

Le présent accord, conclu entre la Direction Générale de Safran Nacelles SAS et les organisations syndicales représentatives, s'inscrit dans la continuité des engagements pris en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et prolonge la dynamique initiée par la démarche Safety 365. Il a pour ambition de renforcer la prévention des risques, d'améliorer la santé et le bien-être au travail, de consolider la cohésion sociale, d'accompagner la transformation managériale et de promouvoir l'égalité professionnelle sur l'ensemble de la période 2026–2030.

Cet accord vise à placer la QVCT au cœur des politiques de prévention, de la gestion des ressources humaines, du management et de l'égalité professionnelle, afin de garantir un environnement de travail sûr, respectueux, mobilisateur et inclusif pour l'ensemble des collaborateurs. Il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, en privilégiant le dialogue social, la concertation et la co-construction avec les représentants du personnel.

Les mesures engagées seront déployées de façon progressive, afin d'en assurer la bonne appropriation par l'ensemble des salariés et leur efficacité au bénéfice de tous. Un suivi annuel des différentes actions sera organisé en lien avec les délégués syndicaux centraux, permettant d'ajuster le dispositif et d'assurer un pilotage partagé.

Les parties rappellent que cet accord s'applique dans le respect des dispositions prévues à l'article L.2242-17 du Code du travail et qu'il remplace les dispositions antérieures figurant dans l'accord sur le développement de la qualité de vie et des conditions de travail du 11 janvier 2023.

Il est entendu que toutes les fonctions et appellations mentionnées dans le présent accord sont considérées comme non genrées, et s'entendent à la fois au masculin et au féminin.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements français de la Société Safran Nacelles SAS.

CHAPITRE I – SANTE AU TRAVAIL ET PREVENTION DURABLE

Article 2 – Mise en place et rôle des Copil QVCT/RPS

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (RPS) et de la promotion du bien-être au travail, le Groupe Safran, à travers la GRP-0316, impose la mise en place d'un COPIL RPS/ Bien-être au travail dans chaque établissement de plus de 50 personnes.

La Direction de Safran Nacelles veillera à la mise en place d'un COPIL RPS/Bien-être au travail dans chacun de ses établissements français.

Ces COPIL RPS/Bien-être au travail sont l'un des dispositifs principaux de la prévention primaire, qui consiste à intervenir très en amont sur les sources de stress pour les réduire ou les éliminer en agissant directement sur les conditions d'exercice du travail et sur l'organisation.

Le COPIL est pluridisciplinaire et réunit les personnes suivantes :

- Le directeur de l'établissement ou son délégataire
- Le médecin du travail ou l'infirmier en l'absence de médecin du travail ou le correspondant santé en l'absence de service de prévention et de santé au travail
- Un ou des membres des ressources humaines
- Un membre de la fonction SSE
- L'ergonome ou son correspondant (pour les sites en disposant)
- Des représentants de la fonction managériale
- Des représentants des salariés, dont, a minima, un représentant par organisation syndicale représentative dans l'établissement, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE, le référent CSSCT.

Pour pouvoir exercer leur mandat, les membres du COPIL doivent obligatoirement être formés et suivre :

- Le MOOC 360 sensibilisation aux RPS (plateforme 360 Learning)
- La formation « Détecter, aller vers et accompagner un salarié en difficulté » (Formation Safran University)
- La formation COPIL (formation Safran University).

À ce titre, les Parties conviennent que l'ensemble des membres des COPIL des établissements français de Safran Nacelles seront formés d'ici fin juin 2026.

Par ailleurs, les parties rappellent que, outre ces COPIL RPS/Bien-être au travail, d'autres acteurs sont parties prenantes de la prévention primaire des risques psychosociaux : la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), la DRHS, les équipes SSE.

D'ici fin juin 2026, la Direction s'engage à définir les interfaces entre ces différentes instances.

Article 5 – Indicateurs médicaux et sociaux

Afin de réaliser une évaluation quantitative des risques psychosociaux et des facteurs protecteurs, les COPIL RPS/Bien-être au travail disposent d'indicateurs intégrés dans le document unique d'évaluation des RPS (DUERPS).

Ces indicateurs sont de deux types :

- Indicateurs sociaux
- Indicateurs santé, lesquels incluent notamment des données issues des questionnaires EVREST

EVREST (EVolutions et RELations en Santé au Travail) est un observatoire visant à recueillir et à suivre sur plusieurs années un ensemble de données sur le travail et son impact sur la santé des salariés.

Grâce au suivi d'indicateurs et d'études quantitatives sur des domaines spécifiques, l'analyse EVREST permet une meilleure prise en compte des relations entre la santé et les caractéristiques du travail, afin d'établir des plans d'actions lorsque cela s'avère nécessaire.

Pour que le suivi des différents indicateurs ne reste pas à la seule maille des COPIL RPS/Bien-être au travail, ils seront communiqués chaque année aux managers par le médecin du travail, la RRH et la Direction d'établissement, à l'occasion du Cascade meeting du mois de juin.

Article 6 – Réseau Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)

Les Premiers Secours en Santé Mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premiers secours qui apportent une aide physique à une personne en difficulté.

Les parties conviennent de constituer un réseau de premiers secours en santé mentale et de former ainsi :

- 100 % des équipes Santé, Sécurité, Environnement (SSE), membres des services de prévention et de santé au travail (SPST), des ressources humaines (RH) et des directeurs d'établissement volontaires sur l'ensemble des sites français de Safran Nacelles au cours du premier semestre de l'année 2026 ;
- Les sentinelles volontaires au plus tard en décembre 2026 ;
- Les élus et mandatés volontaires d'ici fin décembre 2026.

Article 7 – Sensibilisation et formation aux risques psychosociaux (RPS)

La démarche de prévention des RPS reposant essentiellement sur les managers, les équipes SSE, RH ainsi que les élus, Safran Nacelles s'engage à renforcer leur formation sur le sujet.

A cet effet, la totalité de cette population devra avoir suivi le MOOC « *Sensibilisation aux RPS* » et la formation « *Repérer, aller vers, accompagner un salarié en difficulté* » d'ici la fin d'application du présent accord selon le calendrier suivant :

- 25 % de la population d'ici fin 2026 ;
- 50 % d'ici fin 2027 ;
- 75 % d'ici fin 2028 ;
- 100% d'ici fin 2029.

En parallèle, la population non managériale continuera à être sensibilisée sur les RPS, à travers plusieurs supports variés qui pourront être adaptés selon les sites et les secteurs (webinaires, conférences, supports papiers et numériques).

Article 8 – Projets relatifs à la santé au travail

Les parties rappellent que l'expérimentation est au cœur de la démarche QVCT, qui est le lieu de construction de solutions par la pratique et l'expérience.

Dans ces conditions, il est important de laisser les initiatives locales se développer. La Direction de Safran Nacelles encourage ainsi le développement de divers projets, notamment autour de la santé physique et mentale, ainsi que sur la prévention de la sédentarité.

Le lancement de diverses expérimentations autour de la lutte contre la sédentarité sera ainsi poursuivi tout au long de l'année 2026 dans les établissements volontaires.

En 2027, les résultats de ces expérimentations seront formalisés à travers l'élaboration de règles de fonctionnement et de standards.

Par ailleurs, un projet spécifique autour de la santé physique et mentale sera lancé d'ici fin mars 2026.

CHAPITRE II – RELATIONS AU TRAVAIL ET LIEN SOCIAL

Article 9 – Entretien des espaces collectifs et soutien aux initiatives locales QVCT

Dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment leur volonté de créer des conditions favorables au bien-être, à l'épanouissement professionnel et au renforcement de la cohésion entre les salariés. Un axe central de cette démarche consiste à accorder une attention particulière à l'entretien, à l'aménagement et à la valorisation des espaces collectifs.

Dans ces conditions, Safran Nacelles s'engage à mettre en place des procédures claires d'entretien et de nettoyage des espaces collectifs, notamment les salles de pause, cafétérias, espaces de détente et lieux de convivialité. Ces espaces doivent rester propres, accueillants, fonctionnels et accessibles à l'ensemble du personnel.

Des initiatives locales favorisant l'appropriation de ces espaces par les salariés pourront être portées à l'échelle des équipes ou des sites, telles que la décoration des salles de pause, l'installation de plantes vertes ou l'organisation de moments conviviaux (petits-déjeuners, ateliers thématiques, etc.).

Les espaces collectifs sont conçus comme des leviers de cohésion et d'échanges informels. Leur aménagement pourra être repensé en collaboration avec les salariés, afin de mieux répondre à leurs besoins et de favoriser l'émergence d'initiatives collectives, contribuant ainsi à renforcer le sentiment d'appartenance, l'esprit d'équipe et, plus largement, la qualité des relations de travail.

Article 10 – Valorisation annuelle des tuteurs d’alternants

L’encadrement des alternants par des tuteurs engagés constitue un pilier essentiel de la transmission des savoirs, de l’intégration des jeunes talents et du maintien de l’excellence au sein de l’entreprise. Reconnaître et valoriser cet engagement s’inscrit pleinement dans la démarche QVCT.

La Direction souhaite reconnaître le rôle clé joué par les tuteurs d’alternants dans l’accompagnement, la formation et l’intégration des nouveaux collaborateurs. Leur implication active est un gage de réussite pour les alternants et participe au rayonnement de la culture d’entreprise.

A partir du mois de juillet 2026, Safran Nacelles organisera chaque année un événement convivial réunissant l’ensemble des alternants avec leurs tuteurs. Ce moment de partage prendra la forme d’un petit-déjeuner, déjeuner, afterwork ou toute autre initiative adaptée à l’organisation interne.

Cet événement sera l’occasion :

- De remercier officiellement les tuteurs pour leur engagement ;
- De valoriser les retours d’expérience, les bonnes pratiques et les initiatives remarquables ;
- De favoriser les échanges entre tuteurs, ainsi qu’avec la Direction et les équipes RH ;
- D’impliquer les alternants afin de recueillir leurs témoignages et enrichir la réflexion collective.

Les tuteurs seront mis à l’honneur lors de cet événement, et une communication interne dédiée (affichage, article Insite) relatera l’initiative et valorisera notamment certains parcours exemplaires de tutorat.

Par la mise en place de cet événement annuel, l’entreprise affirme sa volonté de reconnaître et de valoriser les tuteurs d’alternants, tout en consolidant une culture de partage, de bienveillance et d’excellence qui bénéficie à l’ensemble des collaborateurs.

Article 11 – Communication RH et SSE : centralisation et amélioration de l’accessibilité des informations

Un accès simplifié, clair et centralisé aux informations RH et Santé, Sécurité, Environnement (SSE), incluant la QVCT, est un enjeu majeur pour l’accompagnement des salariés et la mise en œuvre de la politique QVCT.

L’optimisation des supports de communication internes contribue à l’efficacité, la transparence et au bien-être au travail.

D'ici fin juin 2027, Safran Nacelles s'engage à mettre en place un espace collaboratif SharePoint M365, accessible à l'ensemble des collaborateurs, regroupant toutes les informations relatives à la SSE, incluant la QVCT. Cet espace facilitera :

- L'accès aux procédures, guides, supports et actualités SSE/QVCT ;
- La diffusion de bonnes pratiques, d'initiatives locales, et le partage d'expériences ;
- Le recueil de suggestions des salariés pour améliorer la QVCT ;
- La coordination des actions SSE/QVCT à l'échelle du site ou de l'établissement.

Par ailleurs, afin de renforcer la lisibilité et l'accessibilité des informations RH, l'ensemble des ressources RH (organigrammes, fiches métiers, offres de mobilité, dispositifs de télétravail, etc.) seront regroupées dans un même espace sur Insite d'ici fin 2026.

Le chemin d'accès à ces ressources fera l'objet d'une communication claire auprès de tous les collaborateurs. Une notice d'utilisation ou un guide de navigation sera diffusé pour faciliter l'appropriation de ce nouvel espace.

La gestion de ces espaces numériques sera assurée conjointement par les directions RH et SSE, qui veilleront à l'actualisation régulière des contenus. Les utilisateurs seront invités à signaler toute anomalie ou suggestion d'amélioration.

La centralisation et la clarification des espaces numériques RH et SSE représentent des leviers essentiels pour améliorer l'accès à l'information, renforcer la transparence et soutenir la dynamique de QVCT dans l'entreprise. Ces outils participent concrètement à la simplification du quotidien et à l'engagement collectif en faveur d'un environnement de travail de qualité.

Article 12 – Promotion des réseaux de pairs

Les réseaux de pairs présents au sein de l'entreprise contribuent au partage d'expérience, à la diffusion de bonnes pratiques et à l'accompagnement des collaborateurs dans leur parcours professionnel. Leur valorisation et leur ouverture à tous les salariés s'inscrivent pleinement dans la démarche de QVCT et favorisent la cohésion, l'inclusion et l'innovation sociale.

Les principaux réseaux existants seront recensés et présentés au sein d'un espace dédié sur l'intranet d'entreprise. Chaque réseau sera décrit, avec ses objectifs, ses membres référents, ses principales actions et modalités d'adhésion ou de participation.

Des campagnes d'information régulières (affichages, newsletters, réunions d'information, témoignages, portraits de membres...) seront organisées afin de faire connaître les réseaux à l'ensemble des salariés et de valoriser les bénéfices liés à leur engagement (développement personnel et professionnel, échanges de bonnes pratiques, soutien, mentorat, etc.).

L'entreprise encouragera l'émergence de nouveaux réseaux de pairs, en fonction des besoins identifiés, et accompagnera les initiatives portées par les collaborateurs souhaitant structurer un groupe thématique ou métier.

En favorisant la visibilité et l'accessibilité des réseaux de pairs, l'entreprise affirme son engagement envers le collectif, l'entraide et la diversité. Cette initiative participe au développement d'une culture d'entreprise inclusive, dynamique et propice à l'accomplissement de chacun, au bénéfice de la qualité de vie au travail et de la performance globale.

Article 13 – Management à distance

L'évolution des modes de travail et l'essor du télétravail placent le management à distance au cœur des enjeux de QVCT. Afin d'adapter les pratiques managériales à cette nouvelle organisation et d'accompagner au mieux les équipes, Safran Nacelles lancera dès 2026 une expérimentation visant à structurer, outiller et évaluer le management à distance.

Cette expérimentation a pour ambition :

- D'identifier les bonnes pratiques et leviers permettant de maintenir la cohésion, la performance et le bien-être des équipes à distance ;
- D'évaluer les besoins en accompagnement, en formation et en outils pour les managers et leurs équipes ;
- De recueillir et valoriser les retours d'expérience des managers et des collaborateurs concernés.

Un panel de managers volontaires, issus de différents métiers et organisations, participera à cette phase pilote.

Tout au long de l'expérimentation, ces managers et leurs équipes bénéficieront :

- D'ateliers dédiés pour partager leurs expériences et difficultés ;
- D'outils et de ressources spécifiques (guides, webinaires, suivi individualisé) ;
- D'un accompagnement RH pour adapter les pratiques à chaque contexte.

Une évaluation régulière, reposant sur des questionnaires, entretiens et retours d'expérience, sera menée à chaque étape de l'expérimentation. Les enseignements tirés permettront de :

- Ajuster l'expérimentation en temps réel selon les situations rencontrées ;
- Constituer un socle de recommandations et de bonnes pratiques adaptées au contexte de l'entreprise.

À l'issue de l'expérimentation, un bilan détaillé sera partagé avec l'ensemble des parties prenantes.

Selon les résultats et l'intérêt manifesté, les pratiques validées pourront être généralisées, et des actions de formation ou de sensibilisation au management à distance seront mises en place à plus grande échelle.

Par cette expérimentation, l'entreprise s'engage dans une démarche proactive d'innovation managériale, en phase avec les évolutions du monde professionnel. Ce projet vise à soutenir l'efficacité, la convivialité et le bien-être des équipes, tout en consolidant la culture d'entraide et d'excellence qui fait la force de l'entreprise.

CHAPITRE III – MANAGEMENT PARTICIPATIF

Article 14 – Définition commune de la QVCT

La QVCT constitue un axe stratégique fondamental, étroitement liée à la performance, l'attractivité et la cohésion de l'entreprise. Les managers sont placés au cœur du dispositif et doivent être pleinement sensibilisés à leur rôle dans la promotion du bien-être au travail de tous.

Une présentation commune sera organisée à destination des managers, leur permettant d'appréhender :

- Les principes et enjeux de la QVCT ;
- La contribution du bien-être individuel et collectif à la performance globale de l'entreprise ;
- Les outils, ressources et dispositifs mis à leur disposition pour accompagner leurs équipes.

Des temps d'échange réguliers entre managers et collaborateurs seront encouragés, afin de favoriser le dialogue sur le travail concret, les conditions de réalisation et les leviers potentiels d'amélioration du cadre de travail.

La diffusion d'une définition commune de la QVCT auprès des managers s'inscrit dans une volonté forte de faire du bien-être au travail un levier incontournable de performance et d'implication. En accompagnant les managers dans la structuration de leurs pratiques et le renforcement du dialogue, Safran Nacelles entend construire un management participatif, moderne et tourné vers la réussite collective et l'épanouissement professionnel de chacun.

Article 15 – Développement du Réseau des Managers

Safran Nacelles s'engage à promouvoir et développer le Réseau des Managers "*Managing with Excellence*".

Dans un contexte d'exigence croissante de performance et de bien-être au travail, le rôle du manager devient plus que jamais central. C'est la raison pour laquelle le management d'excellence doit être un pilier stratégique pour renforcer la QVCT.

À cet effet, le dispositif global d'appui, incarné par le réseau « *Managing with Excellence* », concerne toutes les étapes du parcours managérial, de la nomination à l'acquisition de compétences durables.

Le réseau vise à soutenir chaque manager dans sa mission : contribuer activement à la performance de l'équipe et de l'entreprise, gérer l'organisation et les ressources, prendre des décisions responsables, et assurer une communication claire et transparente. Garant de la sécurité, du bien-être individuel et collectif, chaque manager s'inscrit ainsi dans le respect des règles, processus et valeurs de Safran, tout en accompagnant le développement des compétences des équipes.

Dès la prise de poste, chaque nouveau manager bénéficie d'un accompagnement personnalisé :

- Nomination et tutorat : le nouveau manager est tutoré pendant ses premiers mois par un manager expérimenté.
- Journée d'intégration : découverte des fondamentaux du management chez Safran Nacelles et partage des préoccupations, des enjeux et des attentes des équipes autour de temps forts collaboratifs.
- Formations ciblées : Un catalogue permettant à chaque manager de construire son parcours, du management de proximité au management de managers, avec des modules adaptés à ses besoins de développement professionnel.

Au-delà de la formation traditionnelle, « *Managing with Excellence* » favorise l'apprentissage entre pairs et l'innovation managériale à travers :

- Des ateliers de bonnes pratiques : Pour dynamiser les équipes et alimenter le plaisir au travail.
- Des séances de co-développement : Permettent de partager des situations concrètes, de challenger les pratiques managériales et de coconstruire des solutions applicables immédiatement.
- Des rendez-vous récurrents : Cascade meetings avec la direction, webinaires, masterclass, ateliers et coaching individuel offrent des espaces réguliers d'échanges, de feedbacks et de progression continue.

Le réseau accompagne les managers sur toutes les thématiques RH clés : campagnes de développement RH, accords sur la parentalité et le télétravail, gestion du temps partiel, inclusion...

Des échanges interactifs permettent de répondre aux enjeux du quotidien et de s'inscrire activement dans une politique de QVCT ambitieuse.

Ensemble, les managers, à travers « *Managing with Excellence* », doivent être garants de l'exemplarité, du bien-être et de la performance durable. Intégrer le réseau leur permettra de s'engager dans une démarche d'amélioration continue, au service de la QVCT et de l'épanouissement de tous les collaborateurs.

C'est pourquoi, dès 2026, les sujets relatifs à la QVCT seront inclus dans les webinaires et les Masterclass *Managing with Excellence*.

Article 16 – Expérimentation sur l'analyse des activités managériales

Dans la continuité de sa démarche d'excellence managériale et d'amélioration de la QVCT, Safran Nacelles s'engage à lancer d'ici fin 2026 une expérimentation visant à analyser, comprendre et valoriser les activités managériales.

L'expérimentation a pour principal objectif de mieux cerner la réalité quotidienne du métier de manager chez Safran Nacelles, d'identifier les leviers d'amélioration et de valorisation de cette fonction clé, et d'adapter les dispositifs d'accompagnement pour renforcer à la fois l'efficacité organisationnelle et le bien-être des équipes.

Au cœur de cette démarche, il s'agit avant tout d'appréhender de façon globale le temps consacré par les managers à leurs différentes missions, qu'il s'agisse de l'animation des équipes, de la gestion opérationnelle, du développement des collaborateurs, de la communication ou encore du pilotage de projets.

L'expérimentation visera également à identifier et analyser les pratiques susceptibles de contribuer positivement à la QVCT, tout en repérant les éventuels points de friction ou situations de surcharge qui pourraient impacter le quotidien professionnel. L'objectif est de faire émerger des pistes d'évolution concrètes, afin de favoriser une meilleure conciliation entre performance, épanouissement professionnel et équilibre de vie.

Pour mener à bien cette analyse, un panel varié de managers volontaires, issus de différentes directions et métiers, sera mobilisé. Le travail d'étude reposera notamment sur des entretiens individuels et collectifs, ainsi que sur des périodes d'observation en situation de travail réel. La démarche inclura aussi la collecte et l'analyse de données anonymisées relatives à l'organisation du travail et à la charge managériale. Enfin, des outils de co-développement seront mis en œuvre pour faciliter les partages d'expérience et enrichir la réflexion collective, dans le but d'aboutir à des recommandations adaptées et opérationnelles.

À l'issue de l'expérimentation, prévue pour fin 2026, des restitutions seront organisées afin de partager les enseignements, valoriser les bonnes pratiques et définir, avec les partenaires sociaux, des plans d'action concrets. L'ambition de Safran Nacelles est de faire du management un moteur de qualité de vie au travail, d'innovation collective et de performance durable.

Article 17 – Ateliers Bien-être

Dans le cadre de la démarche QVCT, Safran Nacelles souhaite développer des ateliers Bien-être, dispositif original et collaboratif dédié à la promotion du dialogue et de la coopération au sein des équipes.

Conçus pour les managers et leurs équipes, ces ateliers créent un environnement sécurisé propice à la parole libre. Grâce à un jeu de cartes structurant l'échange, toutes et tous sont invités à exprimer

leurs ressentis, à identifier ensemble les sources de tension mais aussi les facteurs de protection ou de bien-être dans leur quotidien professionnel.

En une demi-journée (entre 3 et 4 heures selon l'effectif), l'équipe, accompagnée d'un facilitateur, chemine à travers cinq étapes :

- Mettre des mots sur les ressentis individuels et collectifs
- Identifier les situations de tension, leurs causes et ce qui protège
- Coopérer pour imaginer des pistes de solutions adaptées à la réalité de l'équipe
- Engager chacun comme acteur du bien-être au travail, dans un esprit convivial et ludique
- Trouver des leviers simples à mettre en œuvre dès le lendemain, pour améliorer concrètement les conditions de travail

Le succès des ateliers Bien-être repose sur la volonté de toutes et tous de s'engager dans la démarche : la participation de l'équipe complète et de son manager est nécessaire. Les ateliers sont pensés pour des équipes fonctionnant sans difficultés majeures de collaboration ou de management, afin de garantir un climat de confiance pendant les échanges.

Dès 2026, Safran Nacelles s'engage à former 8 facilitateurs et lancer 4 ateliers Bien-être. Une large communication sera diffusée pour promouvoir l'existence de ces ateliers.

CHAPITRE IV – CONTENU DU TRAVAIL ET TRANSFORMATION

Article 18 – Évaluation de l'Impact Psychosocial des projets (EIPS)

Conscientes que les transformations, réorganisations et projets sont susceptibles d'avoir un impact sur la santé des collaborateurs, les Parties rappellent l'importance de prendre en compte les facteurs humains et organisationnels dans ces projets.

Le Groupe Safran a mis en place un outil d'évaluation de l'impact psychosocial des projets (GRF-0313), inscrit dans le cadre de la démarche de prévention primaire des risques psychosociaux et de promotion du bien-être au travail, qui a pour finalité de préserver la santé au travail des personnels potentiellement concernés par le projet.

Située au niveau de l'avant-projet, cette évaluation se base sur un travail multidisciplinaire et collaboratif, équipe projet, managers, conduite du changement, RH, SSE, équipe médicale et représentants des équipes impactées tout au long de l'accompagnement.

Safran Nacelles s'engage à former l'ensemble de ces acteurs à l'utilisation de cet outil dès 2026.

Par ailleurs, en 2026, une expérimentation sera menée à travers un chantier pour définir les modalités de la démarche d'évaluation de l'impact psychosocial des projets pouvant intégrer cet

outil. Il s'agira, plus précisément, de déterminer la typologie des projets qui devront systématiquement être précédés de l'évaluation de l'impact psychosocial.

Article 19 – Espaces de discussion sur le travail

La digitalisation des métiers, l'évolution des méthodes de travail et l'intégration croissante des nouvelles technologies transforment non seulement les processus, mais aussi l'expérience quotidienne des collaborateurs.

Face à ces mutations, il est essentiel de créer au sein des équipes des espaces de dialogue ouverts et structurés. Ces moments privilégiés permettent à chacun d'échanger sur son activité, de s'exprimer sur les difficultés rencontrées, de partager les réussites, et surtout de participer activement à l'amélioration des conditions de travail et à l'adaptation aux changements. Généraliser ces espaces de discussion favorise la confiance, la transparence et l'engagement collectif, des piliers fondamentaux d'une QVCT performante.

Il existe, au sein du Groupe Safran, des ateliers Attitudes 4.0, conçus comme des espaces de discussion pour accompagner la transformation digitale.

Intégrés au programme Employee Experience 4.0, ils offrent un cadre structuré de 2 à 3 heures où chaque équipe, accompagnée de son manager, peut réfléchir, s'exprimer et construire ensemble une vision commune de la digitalisation de son métier.

Les objectifs de ces ateliers sont les suivants :

- Sensibiliser les équipes à l'importance du "Digital Mindset".
- Développer des compétences digitales adaptées aux nouveaux défis
- Favoriser la co-construction de solutions concrètes et adaptées au quotidien de chacun
- Valoriser le partage d'expérience et l'apprentissage collectif, y compris à partir des erreurs

La préparation en amont par le biais d'un e-learning sur la Digital Academy, ainsi que le briefing dédié au manager, garantissent la pertinence et l'efficacité des échanges. À l'issue des ateliers, des actions concrètes sont identifiées, facilitant le passage de la réflexion à la mise en œuvre, au bénéfice tant de la performance que du bien-être des collaborateurs.

Au-delà de la dimension technique, généraliser ce type d'espace de discussion contribue à développer un environnement de travail où chacun se sent acteur de la transformation, où la réussite collective est valorisée, et où l'ouverture à l'innovation est encouragée. Les ateliers Attitudes 4.0 permettent ainsi de promouvoir des valeurs fondamentales : transparence, apprentissage continu, esprit d'équipe, curiosité et engagement commun.

Dans ces conditions, Safran Nacelles intégrera et généralisera ces espaces de discussion sur le travail, afin d'accompagner la transformation digitale tout en consolidant la QVCT.

En particulier, la Direction s'engage à communiquer sur l'existence de ces ateliers et à en faire la promotion dès 2026.

Article 20 – Actions sur la gestion du temps de travail

Dans le cadre du présent accord, Safran Nacelles s'engage à développer et à généraliser, à compter de 2026, des actions spécifiques visant la gestion du temps, l'amélioration du cadre des réunions, le bien-être numérique et le respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des collaborateurs.

L'objectif est d'assurer une couverture de 100 % des équipes d'ici fin 2027.

Safran Nacelles s'engage à mettre en place des actions collectives et individuelles visant à optimiser la gestion du temps de travail au sein de l'entreprise. L'organisation des réunions, par exemple, devra faire l'objet d'une préparation rigoureuse : la définition de l'ordre du jour et de la durée, la limitation du nombre de participants selon la nécessité, ainsi que le partage des documents en amont, sont autant de leviers pour limiter la fréquence et la durée des réunions, et favoriser leur efficacité.

Un accent particulier sera mis sur la mutualisation et la transparence des agendas, afin de faciliter la planification des activités et de prendre en considération tant les contraintes des équipes que celles des individus. Dans le même esprit, la diffusion des communications, que ce soit par email ou sur Teams, devra respecter le droit fondamental à la déconnexion. Il est recommandé d'utiliser la fonctionnalité d'envoi différé pour s'assurer que chaque collaborateur puisse préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'entreprise mènera des actions de sensibilisation et de formation, visant à encourager le tri régulier des espaces de stockage numériques, comme OneDrive ou Teams, en même temps qu'une organisation claire des dossiers sera promue. L'utilisation de règles automatiques pour traiter et hiérarchiser les emails fera partie des pratiques généralisées.

Par ailleurs, l'importance de désactiver les notifications non essentielles et d'instaurer des moments de "Focus Time" sera valorisée, afin d'améliorer la concentration et le confort numérique au quotidien. L'utilisation des différents canaux de communication devra également être adaptée, en cohérence avec les chartes d'équipe et les situations de travail.

Safran Nacelles rappelle que le droit à la déconnexion s'applique à chacun des collaborateurs. Dans ce cadre, il sera attendu que les communications électroniques n'imposent aucune obligation de réponse en dehors des temps de travail.

Les équipes seront encouragées à formaliser leurs propres chartes, afin de clarifier les règles relatives à la circulation de l'information et à la gestion des situations d'urgence. Les managers s'assureront que les règles de fonctionnement interne favorisent un bon équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, les Parties souhaitent rappeler qu'il est préconisé de ne pas planifier de réunion après 18 heures, sauf urgence ou activités spécifiques.

À partir de 2026, ces engagements seront soutenus par un programme de déploiement comprenant la formation des équipes par le biais d'e-learning sur la Digital Academy, l'organisation d'ateliers et d'auto-diagnostics collectifs. Une charte dédiée à la communication et à la gestion du temps sera élaborée puis diffusée dans chaque équipe, et l'application des bonnes pratiques fera l'objet d'un suivi régulier au travers d'indicateurs QVCT et de retours d'expérience partagés.

L'objectif de couverture de 100 % des équipes sera atteint au plus tard fin 2027. Les directions et responsables d'équipes sont chargés d'accompagner la démarche, en lien avec les ressources humaines, et de s'assurer du respect des engagements pris dans le présent accord.

Article 21 – Promotion des rituels d'équipe

Les Parties reconnaissent que le développement de rituels d'équipe est un outil clé pour renforcer la cohésion, améliorer l'efficacité collective, favoriser l'innovation et soutenir l'accompagnement au changement.

À ce titre, Safran Nacelles s'engage à promouvoir, généraliser et accompagner la mise en place de rituels d'équipe, adaptés à la nature de chaque activité et contexte opérationnel, dans l'ensemble de ses établissements.

Par rituels d'équipe, on entend l'ensemble des pratiques collectives organisées à fréquence régulière, permettant de structurer les échanges, de partager l'information, de traiter les points de blocage, de renforcer l'engagement et de stimuler l'intelligence collective. Ces rituels incluent notamment :

- Le Flash 30 : réunion opérationnelle courte (environ 30 minutes), permettant à l'équipe de partager l'avancement, de sécuriser les priorités du jour, de lever les points bloquants et de coordonner les actions à venir.
- Les réunions de cohésion : temps d'échange dédiés au renforcement du collectif, au partage des réussites, à la résolution de difficultés transverses et à l'intégration de nouveaux membres.
- Le QRQC (Quick Response Quality Control) : rituel d'amélioration continue, axé sur l'identification et le traitement rapide des problèmes qualité ou performance, avec l'implication directe de l'équipe.
- Osez vos idées : dispositif régulier favorisant l'expression, la valorisation et la mise en œuvre des idées innovantes portées par les membres de l'équipe, contribuant à l'amélioration de l'organisation, des process ou du bien-être au travail.

Chaque équipe, en concertation avec son manager, est encouragée à choisir les rituels les mieux adaptés à son activité et à déterminer leur rythme, leur format—qu'il soit en présentiel, à distance ou hybride—ainsi que leurs modalités de suivi. L'organisation et l'animation de ces rituels sont pleinement intégrées aux missions du management et trouvent leur place dans l'agenda collectif.

Les membres de l'équipe sont impliqués tant dans la préparation que dans la participation active à ces temps structurés, et ils sont également sollicités pour partager leur retour d'expérience quant à l'utilité et l'efficacité des rituels mis en place. Cette démarche valorise la diversité des formes de rituels et encourage leur adaptation régulière afin qu'ils restent pertinents et appropriés aux besoins évolutifs des équipes.

Pour accompagner ce dispositif, les managers comme les collaborateurs disposent de supports, de formations et de modules e-learning proposés notamment par la Digital Academy. Les bonnes pratiques et les retours d'expérience issus des différentes équipes sont mutualisés et rendus accessibles à tous via les portails internes, tels que Employee Experience 4.0 et Digital Workplace.

La Direction s'engage activement aux côtés des équipes pour les aider à instaurer ces rituels et à les maintenir durablement, tout en veillant à leur adéquation avec la réalité des équipes et en recherchant en permanence l'amélioration de leur efficacité.

Un suivi attentif de la mise en œuvre et des résultats des rituels est réalisé par les managers et les fonctions RH, à l'aide d'indicateurs spécifiques permettant d'apprécier, entre autres, la participation, la satisfaction ou encore les progrès réalisés en matière d'organisation collective.

Enfin, l'ajustement de ces rituels s'effectue de manière concertée, ce qui permet aux équipes d'intégrer, le cas échéant, des pratiques innovantes qu'elles auraient, elles-mêmes, imaginées ou expérimentées.

CHAPITRE V – EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 22 - Prévention et lutte contre les situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Dans le cadre de ses engagements, Safran Nacelles réaffirme que le respect de l'intégrité et de la dignité de chaque salarié constitue une priorité absolue. À ce titre, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne peuvent être tolérés sous aucune forme. La prévention, la détection et le traitement de ces situations sont essentiels pour garantir un environnement de travail sain, éthique et inclusif.

Dans ces conditions, tous les collaborateurs doivent être informés des dispositions légales, des procédures de signalement et des sanctions en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Safran Nacelles s'engage ainsi à mener des actions régulières de sensibilisation et de formation auprès des salariés, managers et représentants du personnel.

Afin d'accompagner les victimes et de faciliter le signalement, un dispositif de référents est mis en place :

- Au niveau de Safran Nacelles, la direction désigne deux référents « *harcèlement sexuel et agissements sexistes* », une femme et un homme, dont les coordonnées et missions sont affichées et accessibles à tous les collaborateurs sur Insite.
- Au sein de chaque Comité Social et Économique (CSE) local, deux référents sont également désignés par le CSE : un homme et une femme. Ces référents ont pour mission d'accueillir, d'orienter et d'accompagner les salariés confrontés à ces situations.

Les référents ont pour mission d'écouter, de recueillir les signalements, d'informer sur les démarches, de soutenir les salariés concernés et de veiller à la confidentialité des échanges. Ils orientent les salariés vers les dispositifs d'accompagnement interne ou externe, et facilitent le recours aux procédures appropriées.

Les référents travaillent avec les ressources humaines pour assurer la prise en charge rapide et appropriée des situations signalées.

Des sessions d'information et de sensibilisation seront organisées annuellement pour l'ensemble du personnel et des outils et supports de communication (affiches, guides, e-learning) seront diffusés pour rappeler les droits et obligations de chacun et les modalités de signalement.

Tout signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste fera l'objet d'une écoute attentive et d'une analyse par les services compétents, conformément aux procédures internes applicables. La confidentialité, la protection des personnes, le respect du contradictoire et l'absence de représailles sont garantis à chaque étape du traitement.

Des mesures conservatoires et correctives, adaptées à la situation, seront prises dans le respect de la réglementation en vigueur.

Par le présent accord, Safran Nacelles s'engage à assurer l'efficacité et la fiabilité de son dispositif de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, à soutenir les salariés concernés, et à garantir un environnement de travail sécurisé, respectueux et inclusif pour l'ensemble des collaborateurs.

Article 23 – Ateliers participatifs d'équipe

Dans sa démarche de promotion d'un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de toute forme de discrimination, le groupe Safran a déjà mis en place des modules de formation en ligne (MOOC) sur les thématiques de l'inclusion, du sexisme et de la diversité. Afin de renforcer l'impact de ces dispositifs et de favoriser une appropriation concrète par l'ensemble des collaborateurs, Safran Nacelles s'engage à instaurer des ateliers participatifs au sein des équipes.

Ces ateliers ont pour vocation première d'ouvrir un espace de dialogue où chaque membre de l'équipe peut s'exprimer librement sur ses expériences, ses ressentis ou ses questionnements relatifs à l'inclusion, à la diversité ou à la prévention des comportements sexistes. Ils offrent à

chacun la possibilité d'aller au-delà de la théorie, en partageant des situations réelles vécues au travail, des études de cas ou encore des exemples issus du quotidien professionnel. À travers ces échanges, l'objectif est de favoriser une prise de conscience, d'instaurer une compréhension partagée et de permettre à l'équipe d'identifier collectivement des pistes d'amélioration ou des leviers d'action pour renforcer, sur le terrain, un environnement de travail respectueux et inclusif.

L'organisation de ces ateliers relève des managers, en lien étroit avec la Direction des Ressources Humaines et les référents Diversité et Inclusion, qui veillent à créer les conditions d'un climat d'écoute et de respect, propice à la participation de tous. Ces temps de réflexion collective, organisés en présentiel ou à distance en fonction des besoins des sites, peuvent s'articuler autour d'études de cas, de mises en situation, de séances de partage de bonnes pratiques ou d'exercices à dimension collaborative. Leur fréquence et leur format sont conçus pour s'adapter aux réalités et attentes de chaque entité, afin que chaque équipe puisse s'emparer de ces sujets de la manière la plus pertinente possible.

Il est rappelé que la participation aux MOOC demeure une étape obligatoire dans le parcours de formation de chaque collaborateur chez Safran Nacelles, constituant ainsi un socle de connaissances commun. Les ateliers d'équipe n'en sont pas moins essentiels : ils permettent de compléter et d'illustrer les apports des MOOC en rapprochant les principes étudiés des situations du terrain, et contribuent à faire vivre les valeurs d'inclusion, de respect et de diversité au quotidien dans les équipes.

Le suivi de la mise en œuvre de ces ateliers est réalisé en lien avec les équipes RH et les référents concernés. Un retour d'expérience régulier est organisé afin de recueillir les propositions d'amélioration, d'identifier les pratiques les plus pertinentes, et d'assurer la diffusion des initiatives exemplaires à l'ensemble des entités du groupe. Cette démarche active et participative doit permettre de garantir une adaptation continue des dispositifs et un engagement réel de tous les acteurs.

En s'inscrivant dans la durée, la mise en place de ces ateliers traduit l'engagement de Safran Nacelles à offrir à chacune et chacun un cadre de travail où le respect, la pluralité et l'absence de toute forme de discrimination ou de comportement sexiste sont des principes concrets et partagés, au service du bien-être collectif et de la performance durable de l'entreprise.

Article 24 – Accompagnement des salariés expérimentés

Safran accorde une attention particulière à l'accompagnement des salariés expérimentés, qui constituent un atout majeur pour la performance, la transmission des connaissances et l'innovation au sein du Groupe. Reconnaître leur expertise, leur expérience et leur contribution est essentiel pour favoriser leur engagement tout au long de leur parcours professionnel.

Afin de valoriser les salariés expérimentés et de les soutenir dans leurs évolutions, Safran Nacelles s'engage à déployer une communication ciblée et à renforcer la visibilité des dispositifs d'accompagnement qui leur sont dédiés. Cela se matérialisera notamment par la création d'une page spécifique sur Insite.

Cette page dédiée centralisera l'ensemble des ressources utiles aux salariés expérimentés, qu'il s'agisse d'informations sur les dispositifs RH, de conseils sur l'évolution de carrière, des opportunités de formation et de mentorat, ou encore des témoignages et retours d'expérience. Elle mettra en avant les dispositifs de reconnaissance, les parcours de mobilité interne, l'accès à des ateliers ou modules adaptés à leurs besoins, ainsi que des actualités et invitations à des événements spécifiques. Les enjeux de maintien de l'employabilité, d'intégration des évolutions technologiques et de préparation à la transmission des compétences y seront également abordés.

Cette démarche s'accompagnera d'actions de communication régulières : campagnes d'information, newsletters, interviews de salariés expérimentés, valorisation de leurs réussites et implication dans les projets transverses. L'objectif est de faire vivre cet espace, faciliter l'accès à l'information, encourager les échanges et positionner les collaborateurs expérimentés comme une véritable ressource pour l'ensemble de l'entreprise.

Par la mise en œuvre de ces actions, Safran Nacelles réaffirme son engagement à soutenir et valoriser ses salariés expérimentés, à leur offrir des perspectives d'évolution, et à consolider une culture d'entreprise fondée sur le partage, la reconnaissance et l'inclusion des compétences à tous les âges de la carrière.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 25 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et cessera de produire effet de plein droit le 31 décembre 2029.

À défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions énoncées à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Article 26 – Suivi de l'accord

Un bilan du présent accord sera dressé chaque année par la direction. Ce bilan, comprenant un état d'avancement des actions mises en œuvre, des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ainsi que, le cas échéant, des propositions d'ajustement, sera présenté à l'occasion d'une réunion dédiée réunissant les délégués syndicaux centraux. Cette réunion permettra d'échanger sur les résultats obtenus.

Article 27 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « *TéléAccords* » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Rambouillet.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires,
Le 22 décembre 2025,

Pour Safran Nacelles SAS,
Madame Aude NIZAN
Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales

Signed by **Aude NIZAN** on
22/12/2025 14:27



Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT : Monsieur Franck ZAGANELLI

Signed by **Franck Zaganelli** on
22/12/2025 14:28



- Pour la CFE-CGC : Monsieur Clément GOURLET

Signed by **Gourlet Clément** on
22/12/2025 14:27



- Pour la CGT : Monsieur Jean-Baptiste SIMONIN

Signed by **Jean-Baptiste SIMONIN** on 22/12/2025 14:28



