

**ACCORD-CADRE  
MONDIAL  
RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE  
D'ENTREPRISE**

**2023**



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1   CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>4</b>
<b>2   PRINCIPES FONDAMENTAUX</b>	<b>4</b>
<b>3   ÉTHIQUE ET DROITS HUMAINS</b>	<b>5</b>
3.1 Interdiction du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	5
3.2 Respect des droits salariés, des droits syndicaux et du dialogue social	6
3.3 Relations avec les fournisseurs, les sous-traitants et les prestataires de services	7
3.4 Lutte contre la corruption et prévention des conflits d'intérêts	8
3.5 Rémunérations et durée du travail	8
<b>4   SOCIAL</b>	<b>9</b>
4.1 Respect et reconnaissance	9
4.2 Diversité, inclusion, non-discrimination et égalité des chances	9
4.2.1 <i>Combattre toutes les formes de discrimination</i>	
4.2.2 <i>Égalité entre hommes et femmes</i>	
4.3 Accélérer la formation aux compétences et aux métiers d'aujourd'hui et de demain	10
4.3.1 <i>Le développement de chaque salarié comme facteur de réussite individuelle et collective</i>	
4.3.2 <i>Favoriser l'évolution professionnelle et la capacité d'employabilité de l'ensemble des salariés tout au long du parcours professionnel</i>	
4.3.3 <i>Transformation digitale</i>	
4.4. Anticipation des évolutions des métiers & des compétences, changements d'organisation, et dialogue social	13
4.4.1 <i>Autour des évolutions des métiers, des emplois et de l'accompagnement des salariés</i>	
4.4.2 <i>Autour des organisations du travail</i>	
4.5 Santé et sécurité	14
4.5.1 <i>Santé et sécurité au travail</i>	
4.5.2 <i>Santé</i>	
4.5.3 <i>Sécurité</i>	
4.6 Protection sociale	16
<b>5   PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	<b>17</b>
5.1 Protection de l'environnement	17
5.2 Lutte contre le changement climatique	17
<b>6   CONTRIBUTION CITOYENNE</b>	<b>18</b>
<b>7   GOUVERNANCE</b>	<b>19</b>
7.1 Communication, mise en œuvre et suivi de l'accord	19
7.1.1 <i>Communication</i>	
7.1.2 <i>Modalités de suivi et bilan d'application</i>	
7.1.3 <i>Indicateurs</i>	
7.1.4 <i>Règlement des litiges</i>	
7.1.5 <i>Dispositions finales</i>	

# PRÉAMBULE

## LES PARTIES AU PRÉSENT ACCORD SONT

- Safran, d'une part, Groupe de haute technologie, équipementier de premier rang dans les domaines de l'Aéronautique et de la Défense,
- IndustriALL Global Union et les fédérations affiliées présentes dans l'entreprise, d'autre part, représentant plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et industriel, et la majorité des syndicats œuvrant dans les secteurs d'activité du Groupe.

Cet accord cadre mondial est négocié entre Safran et IndustriAll Global Union, fédération syndicale internationale, **en vue d'établir une relation continue entre les parties et de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle opère**, comme précisé dans les analyses du Bureau de l'OIT<sup>1</sup>. Il est le résultat d'une négociation résultant d'un compromis social original, de portée globale accepté par les représentants de la direction et des salariés des pays inclus dans le champ d'application de l'Accord, sur une base de légitimité fondée sur la reconnaissance réciproque.

Le champ d'application de l'accord est celui de l'entreprise au niveau global, donc international.

Les parties signataires sont soucieuses de promouvoir un dialogue social ouvert et constructif à l'échelon mondial afin d'améliorer et de développer en continu de bonnes pratiques de travail sur l'ensemble des sites de Safran. Elles s'engagent à veiller à ce que la croissance du Groupe soit menée conformément à sa politique de Responsabilité Sociétale et dans le respect des droits de ses propres salariés et de leurs représentantes et représentants au sein du Groupe, ainsi que de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants à travers le Monde.

- La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la responsabilité des entreprises portant sur leurs impacts sociaux et environnementaux sur la société et décrit ce qu'une entreprise doit faire pour s'acquitter de cette responsabilité.

Les parties signataires affirment leur volonté de développer des relations de confiance afin de garantir la bonne mise en œuvre des engagements et principes consacrés dans le présent Accord. Les parties entendent poursuivre et consolider les négociations transnationales à l'échelon mondial et considèrent cet Accord comme un cadre de référence pour un développement du dialogue dans les sociétés et sur les différents sites où opère le Groupe.

Les parties signataires qualifient le présent Accord d'accord-cadre, c'est-à-dire énonçant des engagements à minima pour chacun des thèmes couverts. Dès lors, il n'invalide, ni ne conteste les dispositions des conventions collectives ou pratiques en vigueur.

Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues dans le présent Accord s'entendent au masculin et au féminin. Le Groupe Safran s'engage à combattre toutes les formes de discrimination dont celles liées à l'identité de genre.

1. Source : site de l'Organisation International du Travail – Section accords-cadres internationaux

2. Ce contrôle est notamment établi par la détention directe ou indirecte par Safran de la majorité du capital ou des droits de vote dans les organes de gouvernance des sociétés concernées.

## 1 | CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord s'applique à Safran S.A et l'ensemble de ses filiales présentes et à venir, sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle direct ou indirect<sup>2</sup>. Le Groupe assurera la promotion de cet accord et veillera au respect, par les fournisseurs, de ces principes pour eux-mêmes et leurs propres sous-traitants.

## 2 | PRINCIPES FONDAMENTAUX

Signataire du Pacte mondial des Nations-Unies, Safran s'engage à promouvoir les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2023) ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les multinationales) de l'OIT - 5ème édition (2022).

Safran s'engage à respecter pleinement les Conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (parfois appelées Conventions fondamentales de l'OIT), qui couvrent la négociation collective, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ainsi que la question de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Les conventions concernées sont les suivantes :

- >Conventions garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective :
- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1951
- >Conventions abolissant l'utilisation du travail forcé et obligatoire :

- Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930
- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
- >Conventions interdisant le travail et l'exploitation des enfants :
- Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973
- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- >Conventions luttant contre les discriminations :
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention n° 135 sur la protection des adhérents et des représentants des salariés dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- >Convention santé & sécurité :
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Les parties soutiennent le principe de « Transition juste » (OIT 2015) pour une transition raisonnée vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, conformément aux Principes directeurs de l'OIT. La transition juste souligne les dimensions indissociables du développement durable- économique, sociale et environnementale- pour satisfaire les besoins de la génération actuelle sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.

Il intègre les quatre dimensions de l'agenda du travail décent que sont le dialogue social, la protection sociale, les droits au travail et l'emploi.

Un dialogue social de qualité entre les partenaires sociaux est essentiel pour assurer une transition réussie. Les droits à l'information et à la consultation dans le respect du cadre légal et réglementaire de chaque pays, l'anticipation du changement et une planification appropriée impliquant les partenaires sociaux sont indispensables pour garantir que la transition soit socialement acceptable.

Pour cela, cet Accord a pour objectif de promouvoir l'engagement du Groupe sur des principes universels pour l'ensemble des sociétés tout en respectant les différences culturelles, sociales et économiques dans la mise en œuvre des principes adoptés.

Safran s'engage à respecter la législation et la réglementation des pays dans lesquels il opère et les normes internationales. En cas de conflit de normes, le Groupe veille à appliquer la norme la plus protectrice des droits Humains et des droits syndicaux. Les conditions de travail des salariés, le respect des personnes, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité font l'objet d'une attention privilégiée, quels que soient le contexte politique et social ou les difficultés rencontrées dans le pays où le Groupe est présent.

Dans le cadre de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le Groupe est tenu de procéder à la mise en place et la publication d'un plan de vigilance. Ce document vise à permettre l'identification des risques et la prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. Le Groupe mettra en œuvre ce plan dans l'ensemble des filiales qu'il contrôle.

Un mécanisme d'alerte est mis en place pour recueillir les signalements et sera ouvert à l'ensemble des parties prenantes. Le Groupe sollicitera également lorsque nécessaire les organisations représentatives des salariés et le comité de suivi du présent accord lors de la mise en œuvre au sein du Groupe des exigences de la futures Directive Européenne sur le Devoir de Vigilance.

### 3 | ÉTHIQUE ET DROITS HUMAINS

Le présent accord s'inscrit dans le respect de la Charte d'éthique Safran, formalisant depuis 2005 les valeurs et principes de référence communs du Groupe. La Charte s'appuie sur le dispositif de conformité adapté et comprenant de nombreux référentiels, procédures internes et guides d'application.

#### 3.1 INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail forcé ou obligatoire (Conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 29 et 105) et le travail des enfants (Conventions n<sup>os</sup> 138 et 182) sont interdits.

Safran rejette tout type de travail forcé ou obligatoire et respecte le principe du libre choix de l'emploi.

Le Groupe s'engage à ne pas recourir au travail des enfants sous quelque forme que ce soit. Une attention particulière sera accordée à la protection des jeunes en âge de travailler et notamment à ce qu'ils bénéficient de formation adaptées, notamment en matière de sécurité.

MA  
OA

### **3.2 RESPECT DES DROITS SALARIÉS, DES DROITS SYNDICAUX ET DU DIALOGUE SOCIAL**

Safran s'engage à renforcer des relations sociales permettant à ses salariés de se sentir partie prenante au sein d'un Groupe qui aspire à parvenir – à travers un dialogue social fondé sur la confiance et la coopération – à un équilibre dynamique entre les intérêts stratégiques à long terme de l'entreprise, le respect des droits fondamentaux, la satisfaction des besoins de ses salariés et la qualité de vie au travail.

Safran respecte pleinement les conventions de l'OIT sur « la liberté syndicale et la protection du droit syndical » (n° 87), sur « le droit d'organisation et de négociation collective » (n° 98) ainsi que sur « la protection des adhérents et des représentants des salariés dans l'entreprise et les facilités à leur accorder » (n° 135). Les parties reconnaissent que ces droits sont étroitement liés. La liberté syndicale et la négociation collective contribuent à garantir des conditions d'emploi et de travail équitables.

Toute entité du Groupe dispose d'un représentant du personnel élu et/ou d'organisation syndicale libre et indépendante, dans le but de garantir la prise en considération des droits fondamentaux et des besoins des salariés.

Safran convient de maintenir une position de stricte neutralité, quant au choix de ses salariés d'appartenir ou non à un syndicat, et, le cas échéant, quant au choix du syndicat par lequel ils souhaitent être représentés. Dans le respect du droit des salariés d'établir un syndicat ou d'appartenir à une organisation syndicale existante, il ne saurait être exercé de discrimination à l'égard de ces organisations ou de leurs membres.

De même, l'appui sous toutes ses formes ou le consentement tacite à des stratégies d'« évitement syndical » ou de « démantèlement syndical » n'est pas conforme aux pratiques du Groupe et est proscrit.

Safran veillera à promouvoir un dialogue social constructif tant au plan local qu'international et contribuera à son développement.

L'établissement de tout syndicat dans une entité du Groupe et les conditions de sa représentativité ou accréditation se fait dans le respect des procédures légales locales. Le Groupe garde une position de neutralité vis-à-vis des voies alternatives de représentativité prévues dans la procédure légale de certains pays.

Pour les signataires de cet accord, la négociation collective est un élément clé des relations de travail, car elle vise à atteindre un juste équilibre des intérêts entre les partenaires sociaux. Par conséquent, les signataires s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour faciliter des négociations collectives fructueuses.

La négociation collective constitue un mode de régulation des relations professionnelles dont les modalités, les thèmes sont définis selon des règles légales & conventionnelles propres à chaque pays.

La négociation collective s'articule en interne entre les niveaux locaux, nationaux et internationaux et en externe avec les conventions sectorielles ou régionales le cas échéant.

Les accords collectifs peuvent contribuer à la définition de conditions plus favorables que le cadre légal du pays.

Le rôle essentiel des représentants du personnel élus et/ou des organisations syndicales dans la négociation collective est rappelé. La conduite des négociations collectives s'organise dans le respect des différentes conditions légales de représentativité définies par chaque pays.

Néanmoins, afin de promouvoir et de contribuer à un dialogue social fondé sur la confiance et la coopération, les partenaires sociaux locaux des filiales peuvent décider d'un commun accord de mettre en œuvre des méthodes de discussion et de consultation relatives à la représentation du personnel dans les formats possibles (reconnaissance syndicale, forums de salariés ...), à la négociation collective et à la prise de décision locale qui complètent le cadre juridique. Les partenaires sociaux locaux des filiales s'efforcent de parvenir à de tels arrangements locaux, en particulier dans les entités dépourvues d'accords collectifs.

Safran s'engage à fournir à ses salariés, au travers des organisations syndicales libres et indépendantes et/ou de ses représentants du personnel élus, si applicable, les informations dont ils pourraient avoir besoin sur l'application du présent Accord.

Ainsi, Safran reconnaît le droit à l'information et, le cas échéant, la consultation des représentants du personnel élus et/ou des organisations syndicales représentatives sur les grandes décisions qui affectent la vie de l'entreprise, notamment les choix stratégiques et organisationnels. Les droits à l'information et à la consultation s'exercent dans le respect du droit de chaque pays. L'anticipation du changement et une planification appropriée impliquant les partenaires sociaux sont indispensables pour garantir que la transition soit socialement acceptable. Les représentants s'engagent à respecter la confidentialité de telles informations.

Les représentants syndicaux locaux/nationaux et la direction locale/nationale s'engageront activement dans un dialogue constructif en vue d'assurer le plein respect de cette section.

Safran assure l'accès des représentants syndicaux à l'ensemble des lieux de travail, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Des mesures adaptées seront possibles, s'agissant de zones à accès limité au sein des établissements du Groupe.

L'entreprise permettra, aux représentants du personnel élus et/ou aux organisations syndicales, de jouir d'un accès égal aux opportunités offertes en matière de formation, de promotion et de mobilité.

### **3.3 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, LES SOUS-TRAITANTS ET LES PRESTATAIRES DE SERVICES**

Conformément au chapitre 1 et 2 du présent Accord, Safran s'engage à ce que ses filiales respectent et appliquent pleinement les Droits Humains et l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT, dans le cadre de leurs activités et entend qu'il en soit de même, s'agissant de ses fournisseurs et sous-traitants. L'engagement de Safran implique le plein respect du droit et de la jurisprudence en la matière.

Le respect des droits fondamentaux, y compris ceux énoncés au présent accord, doit être pris en compte dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs, des sous-traitants et des prestataires de services.

Tout manquement à ces principes, aux normes fondamentales du travail ainsi qu'aux règles de santé et sécurité, auquel il n'aura pas été remédié après avertissement, entraînera la prise de mesures susceptibles de conduire à la rupture des relations contractuelles entre Safran et l'entreprise concernée.

La communication aux représentants du personnel d'informations relatives aux fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services, se fera dans le respect du cadre légal et réglementaire de chaque pays sur ce sujet et en particulier des principes du devoir de vigilance en vigueur.

### **3.4 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Le fait pour Safran de déployer ses activités dans toutes les régions du Monde, ce qui peut l'amener à s'implanter dans des pays dont les cadres juridiques, fiscaux, sociaux et environnementaux sont spécifiques. Cette adaptation à ces contextes spécifiques se fait dans le strict respect d'un code éthique rigoureux. L'intégrité et la prévention du risque de corruption ne sont pas négociables. De la même manière, en matière de fiscalité, Safran respecte les principes directeurs énoncés par l'OCDE en matière de prix de transfert, ce qui implique que les profits sont taxés là où la valeur ajoutée est effectivement créée.

Le programme de prévention et de détection des risques de corruption de Safran est fondé sur un principe de « tolérance zéro » envers toute pratique de corruption. Ce programme intègre l'ensemble des exigences des conventions internationales et des réglementations nationales qui s'appliquent aux activités de Safran. Il est défini dans un double souci de responsabilisation des acteurs et de préservation des actifs du Groupe, à travers une gestion maîtrisée des risques.

Safran s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes. Le Groupe veillera à sensibiliser les salariés à cet enjeu grâce à des dispositifs de communication et/ou de formation.

Les dispositions de la Charte de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, émanant du Code de conduite de Prévention et Détection des faits de Corruption Safran, s'appliquent sans restriction à toutes les sociétés du groupe Safran.

### **3.5 RÉMUNÉRATIONS ET DURÉE DU TRAVAIL**

Safran entend verser des salaires et des prestations équitables, conformes aux normes sectorielles satisfaisantes dans le pays concerné. Le principe d'une rémunération égale, en particulier entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur et de performances égales s'applique.

En cohérence avec les principes du Pacte Mondial (ONU), les salaires doivent permettre aux salariés de bénéficier de conditions de vie décentes. Safran s'engage à ce que sa politique de rémunération soit définie en toute objectivité, équité et transparence. Le niveau de rémunération des principaux dirigeants ne doit pas mettre à mal la cohésion sociale au sein du Groupe.

Le Groupe s'engage à ce que la durée du travail ne soit pas supérieure à celle prévue par la législation nationale ou par les conventions collectives du pays concerné. En cas de recours aux heures supplémentaires, leur rémunération doit être adaptée et majorée le cas échéant selon les dispositions prévues par les législations locales.

## 4 | SOCIAL

### 4.1 RESPECT ET RECONNAISSANCE

Tous les membres du personnel peuvent prétendre à être reconnus en tant qu'individus, groupe ou membres d'une équipe. Tous les salariés peuvent prétendre à être reconnus en raison d'un effort, d'un comportement ou d'un résultat particulier. Respect et reconnaissance sont des facteurs d'inclusion déterminants pour travailler et réussir ensemble. Ils s'imposent dans les relations entre collègues, mais aussi, plus encore, dans les relations hiérarchiques.

### 4.2 DIVERSITÉ, INCLUSION, NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Safran considère la diversité et l'inclusion comme un atout majeur. Chacun aspire à voir sa singularité reconnue, à assurer son développement personnel et à s'accomplir tout en assumant sa différence. Pour tout un chacun, ses origines, sa culture, sa religion, sa nationalité, son éducation et son instruction, ses opinions politiques et syndicales, son orientation sexuelle ainsi que ses diverses aptitudes façonnent sa vision de la société. La diversité constitue un atout pour l'entreprise en apportant notamment, des différences de point de vue, des approches nuancées au sein des équipes, des transmissions d'expériences et des aides à la décision.

Toute discrimination fondée sur ces différences serait non seulement contraire au droit, mais également préjudiciable au développement du Groupe. Elle empêcherait le renforcement du tissu social et entraverait la cohésion.

Par conséquent, Safran réaffirme le principe d'égalité des chances et de traitement pour l'ensemble de ses salariés, sans distinction aucune. Ce principe se reflète dans les engagements suivants.

#### 4.2.1 Combattre toutes les formes de discrimination

À travers l'éducation, la formation et la communication interne, les parties signataires entendent combattre les stéréotypes susceptibles d'entraîner des comportements discriminatoires.

Pour cela, Safran s'engage à :

- 1) Sensibiliser et former les recruteurs et autres responsables des plans de développement de carrière, à l'identification des pratiques discriminatoires et à mettre en œuvre les moyens permettant de les proscrire.
- 2) Préparer et mener des audits internes en vue de garantir le caractère non-discriminatoire des processus mis en place par la Direction des responsabilités humaines et sociétales.
- 3) Maintenir les personnes handicapées ou victimes d'un accident du travail à un poste en adéquation avec leurs qualifications en tenant compte des adaptations de poste nécessaires ou des restrictions qui peuvent être liées à leur problématique de santé.

#### 4.2.2 Égalité entre hommes et femmes

Les parties signataires s'engagent à :

- 1) Élargir le champ d'application de la politique sociale pour aider les parents au stade de la petite enfance (crèches, organisation du travail, horaires flexibles, etc.).
- 2) Rendre les postes de travail plus adaptés aux capacités et caractéristiques de chacun, notamment en améliorant leur ergonomie.
- 3) Intensifier la communication afin de recruter davantage de femmes et rechercher de nouvelles sources de talents pour amener un plus grand nombre de femmes à se tourner vers des métiers techniques.

- 4) Lutter contre les stéréotypes et faire évoluer les mentalités pour offrir aux femmes un environnement plus sûr et plus accueillant.
- 5) Proposer aux femmes des parcours de carrière identiques à ceux des hommes ainsi que des formations leur permettant d'accéder à des qualifications supérieures, voire à des postes de direction.
- 6) Assurer le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale.
- 7) Élaborer conjointement les politiques permettant une évolution professionnelle conjointe des hommes comme des femmes.
- 8) Encourager la mixité au sein des instances représentatives du personnel. À cet égard, les représentants du personnel élus ou les organisations syndicales s'efforceront de respecter l'équilibre entre hommes et femmes au sein de ces instances.
- 9) Assurer la liaison avec les représentants du personnel, en les sollicitant dans le cadre de groupes de réflexion), afin d'aligner les engagements liés à la responsabilité sociétale par rapport aux actions concrètes menées par le Groupe.

### **4.3 ACCÉLÉRER LA FORMATION AUX COMPÉTENCES ET AUX MÉTIERS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN**

Le présent chapitre décrit les principes communs qui servent de cadre à l'ensemble du Groupe dans le but de maintenir et de développer les compétences et l'expertise au plus haut niveau, de stimuler le développement professionnel et de garantir l'employabilité de tous.

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

- Anticiper l'évolution des métiers et des compétences associées ;
- Développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés en permettant un égal accès à la formation, en accompagnant les filières d'expertises et en organisant la transmission des savoirs ;
- Encourager la mobilité professionnelle comme opportunité de développement des compétences et d'évolution de carrière pour les salariés.

Ce faisant, le Groupe fournira des mesures et des instruments adéquats afin de garantir la capacité de chaque employé à maintenir son employabilité.

#### **4.3.1 Le développement de chaque salarié comme facteur de réussite individuelle et collective.**

Construire un environnement permettant à chacun de s'engager est au cœur des ambitions et des politiques du Groupe. Il s'agit du facteur le plus important de la réussite individuelle et collective. Toute personne, à tout niveau et dans toute fonction, aura la possibilité de mobiliser et de développer pleinement ses capacités afin de s'accomplir dans son travail.

Les parties reconnaissent la nécessité de permettre le développement personnel et professionnel des salariés, en maintenant un niveau de formation correspondant aux besoins de l'entreprise et aux souhaits des salariés, et en s'assurant que chacun soit aussi acteur de son évolution professionnelle.

Les parties rappellent que la formation doit être un outil d'accompagnement des salariés dans la protection de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.



Safran affirme également son objectif de faire évoluer chaque salarié dans un environnement propice à l'acquisition des compétences, au développement des connaissances professionnelles et à la transmission des savoirs, tant dans son milieu actuel que futur, le cas échéant ;

Les parties signataires prennent les engagements conjoints suivants :

- aider les personnes à travailler avec d'autres,
- développer une culture de l'assistance mutuelle,
- proposer des opportunités de développement et d'amélioration des compétences,
- déléguer davantage de responsabilités et de tâches en vue de favoriser un intérêt accru vis-à-vis du poste concerné et promouvoir un climat de confiance, de solidarité et de cohésion sociale.

#### **4.3.2 Favoriser l'évolution professionnelle et la capacité d'employabilité de l'ensemble des salariés tout au long du parcours professionnel**

Compte tenu des évolutions des marchés, de la concurrence, et des mutations technologiques liées en particulier à la décarbonation, aux exigences environnementales et en cohérence avec les principes d'une transition juste, le Groupe doit anticiper l'évolution de ses métiers, assurer le développement de ses salariés et accompagner la construction de parcours professionnels et les reconversions professionnelles.

La plus grande attention sera dans ce cadre portée aux métiers appelés à se transformer.

Ainsi, les salariés issus des métiers à forts enjeux de transformation ou qui sont fortement concernés par des mesures d'adaptation, bénéficieront d'actions de formation de façon prioritaire dès lors que celles-ci favoriseront un repositionnement professionnel interne.

Safran entend reconnaître et favoriser la capacité de ses salariés à acquérir et maintenir les compétences et qualifications. Pour ce faire, les sociétés du Groupe s'efforceront de permettre à leurs salariés d'accéder, dès leur embauche et tout au long de leur vie professionnelle, à :

- l'information sur l'évolution de leur métier et de leur organisation ainsi que sur les emplois disponibles,
- la formation continue pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies,
- le développement des compétences et du potentiel d'évolution, dans une logique de progrès et de formation permanente,
- le développement de la responsabilisation de chacun, de manière à ajouter de la valeur aux tâches assignées aux salariés de tout âge et à toutes les étapes de leur carrière,
- des dispositifs appropriés en matière de départ à la retraite.

Safran leur apportera tous les outils et dispositifs adaptés pour accomplir leurs tâches, quelle que soit leur catégorie, avec une attention particulière pour les moins qualifiés.

#### **Formation**

Pour cela, Safran veillera à informer et former chaque responsable RH en matière de gestion de carrière et développement des compétences.

Safran reconnaît que la formation professionnelle reste un des leviers essentiels pour développer l'employabilité des salariés.

Le Groupe entend dès lors garantir à chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, un accès à la formation.

Pour ce faire, Safran s'engage, en vertu du présent Accord, à ce que le nombre d'heures de formation suivies en moyenne par chaque salarié du Groupe soit équivalent à 26 heures en 2025. Le Groupe veillera donc à ce que la formation couvre l'ensemble des champs professionnels.

Concernant plus particulièrement les catégories de salariés les plus jeunes et les plus âgées, le Groupe s'engage à :

- être un employeur attractif pour les jeunes en cherchant à comprendre leurs besoins et leurs aspirations,
- rendre 50% des emplois accessibles au personnel plus âgé, notamment en adaptant l'ergonomie des postes de travail,
- promouvoir le rôle du personnel plus âgé dans le transfert des connaissances et du savoir-faire (tutorat et parrainage) au profit des jeunes générations,
- veiller à impliquer les salariés en seconde partie de carrière dans la transformation numérique de leur métier.

Safran encourage et reconnaît l'importance de la mobilité fonctionnelle et géographique pour celles et ceux qui, volontairement, souhaiteraient s'inscrire dans une démarche d'évolution professionnelle. Cette mobilité s'organise sur des critères de compétence, de performance et de potentiel, à l'exclusion de toute distinction d'origine, de genre, d'âge ou de religion sa nationalité, ses opinions politiques et syndicales, son orientation sexuelle ainsi que ses diverses aptitudes façonnent sa vision de la société. Pour ce faire, cette mobilité s'inscrit dans les principes de la charte mobilité du Groupe.

### 4.3.3 Transformation digitale

La transformation digitale de Safran est un levier important de performance, d'amélioration de la qualité des produits conçus, fabriqués et maintenus grâce à la continuité numérique, de meilleure maîtrise des risques liés aux facteurs humains et d'identification de nouvelles pistes d'amélioration avec l'accès à de nouvelles données. Les risques associés à une digitalisation qui serait insuffisante ou mal conduite pourraient exposer le Groupe à une possible perte de compétitivité dans l'ensemble de ses activités d'ingénierie, de production ou encore de services.

Conscient de ce risque, Safran s'engage à identifier les conséquences de ces changements sur l'ensemble de ses salariés à travers les axes suivants :

- > Le maintien et le développement des compétences, la formation aux outils numériques afin de veiller à l'employabilité des salariés ;
- > L'accompagnement au changement des modes de travail ;
- > La réaffirmation de l'importance de la qualité de vie au travail ;
- > Le respect des libertés individuelles ;
- > La sécurité informatique et la protection du patrimoine immatériel ;
- > Le dialogue social autour des projets de transformation liés au digital.

Face à la transformation digitale des métiers, Safran s'engage dans la préparation des compétences digitales de demain et s'est doté avec la Digital Academy, créée en juin 2022, d'un levier d'accélération de la montée en compétences et d'acculturation.

Le rôle de la Digital Academy est d'accompagner de façon personnalisée et inclusive tous les salariés Safran dans leur compréhension et contribution à la Transformation Digitale.

Elle s'inscrit dans l'objectif d'accélération de l'exploitation à l'échelle du Groupe, de tout le potentiel offert par les technologies numériques et dans un programme ambitieux de transformation digitale vers une « upskilled organisation 4.0 », afin de stimuler la performance et la compétitivité du Groupe, tout en développant l'employabilité des salariés.

Cet environnement 4.0 nécessite de structurer, de mettre à jour les référentiels compétences et métiers, de concevoir une nouvelle offre d'apprentissage digital et de mettre en place un plan de montée en compétence et développer des ressources digitales.

Les ambitions de la Digital Academy sont de favoriser une prise de conscience sur la nécessité de monter en compétences digitales, de donner à chacun les moyens de contribuer à la Transformation Digitale à son échelle, de proposer des cursus selon l'objectif de chacun grâce à des parcours d'acculturation, à des parcours de montée en compétences par thématique chez Safran.

#### **4.4. ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS & DES COMPÉTENCES, CHANGEMENTS D'ORGANISATION, ET DIALOGUE SOCIAL**

L'anticipation est un facteur clé de la bonne appréhension de l'évolution des métiers, des emplois et de l'accompagnement des salariés.

##### **4.4.1 Autour des évolutions des métiers, des emplois et de l'accompagnement des salariés**

Les expériences en matière d'anticipation des évolutions des métiers et des compétences conduites aux plans locaux, nationaux ou européen avec l'Observatoire des Métiers<sup>3</sup> seront présentées fin 2024 au comité de suivi de l'accord ; cela dans l'objectif d'enrichir la réflexion sur l'opportunité et les modalités d'un démarche d'anticipation mondial des métiers dont le format serait à définir.

##### **4.4.2 Autour des organisations du travail**

Les changements opérés au niveau de l'organisation du travail doivent être préparés et anticipés. Les organisations syndicales libres et indépendantes et/ou les représentants et représentantes du personnel élus seront systématiquement informés et, le cas échéant, consultés dans la mise en œuvre de ces changements. Ces derniers ne doivent pas déboucher sur une baisse de la rémunération ou une dégradation des conditions de travail. Une attention particulière sera apportée aux rythmes de travail et nouvelles formes d'organisation du travail. Les parties prenantes auront accès aux informations requises pour s'assurer du bon respect de ces engagements.

Safran veille au bon respect de la réglementation nationale et des accords relatifs au temps de travail et s'engage à respecter des temps de repos et des congés périodiques payés, correspondant au moins aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.

3. L'Observatoire Européen des Métiers a été créé en 2021 avec l'accord-cadre européen sur le Développement des Compétences et la Sécurisation des Parcours Professionnels (DCSPP).

## 4.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Attachés aux enjeux d'un développement durable et au respect des législations en vigueur, les parties signataires considèrent que l'amélioration de la sécurité et des conditions du travail, ainsi que la protection de l'environnement, sont des aspects fondamentaux du développement industriel qui doivent être intégrés aux processus du Groupe.

A ce titre, les parties signataires veilleront à ce que la croissance du Groupe soit menée conformément à sa politique de Responsabilité sociétale d'Entreprise et dans le respect des droits de ses propres salariés et de leurs représentants, ainsi que de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants partout dans le monde où le Groupe est présent.

Cet engagement se traduit également par la volonté de dialoguer sur ces sujets avec l'ensemble des parties prenantes (instances représentant le personnel notamment) dans un esprit de transparence et de sincérité.

Là où il n'existe pas de dialogue social institué sur des questions de santé ou de sécurité du personnel, une discussion sera engagée entre le management et les représentants des salariés de la société concernée en vue de rechercher les modalités d'organisation les plus adaptées pour ce dialogue permanent.

### 4.5.1 Santé et Sécurité au travail

Safran garantit à tous les salariés la santé et la sécurité au travail et veille à ce qu'il en soit de même pour les sous-traitants et prestataires de services. L'objectif de baisse des accidents du travail et maladies professionnelles est un objectif permanent. Safran a l'ambition d'atteindre l'excellence dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.

Par cet Accord, le Groupe s'engage à développer toujours plus sa culture d'anticipation et de prévention pour maîtriser les risques en santé (santé physique, santé mentale et santé globale) et sécurité au travail au bénéfice de ses personnels, comme de ceux des entreprises sous-traitantes.

Considérant que la Qualité et les Conditions de Vie au Travail ne peuvent se concevoir dans un environnement dégradé, Safran s'engage de même à veiller au respect des ressources et à limiter l'impact environnemental de ses activités comme décrit dans le chapitre 5.

Dans ce cadre, Safran reconnaît les droits des salariés liés aux questions de santé et sécurité. Pour ce faire, le Groupe :

- > s'engage à informer les salariés sur tous les risques présents sur leur lieu de travail (risques généraux, risques chimiques, risques ergonomiques, risques incendie...),
- > garantit la participation des représentants du personnel élus et/ou des organisations syndicales représentatives à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé,
- > reconnaît le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux sans risque de sanction, notamment de licenciement.

En conséquence, le Groupe applique les meilleures normes organisationnelles et fait appel aux moyens de protection les plus appropriés en matière de SSE (Santé Sécurité & Environnement). Il s'agit au minimum de veiller au bon respect des obligations légales, réglementaires, internationales, européennes et nationales applicables, le Groupe s'efforçant de dépasser ce cadre avec pour objectif de réduire l'accidentologie, les maladies professionnelles, d'améliorer la maîtrise des risques à effet retardé (chimiques, TMS, psychosociaux, etc.) et de réduire l'empreinte de ses activités sur l'environnement.


Le déploiement de la culture de prévention de Safran repose sur un référentiel SSE de haut niveau répertoriant 27 standards couvrant les exigences de performance sur différentes thématiques de risques (travail en hauteur, atmosphère explosive, amiante, milieu confiné, incendie, pollution des sols etc.).

Ce référentiel répond en outre aux exigences des référentiels internationaux, par exemple ceux de l'ISO (Organisation internationale de normalisation) et ceux de l'OIT.

Le Groupe le déploie uniformément au plan international sur tous les sites où il exerce son activité, et le fait évoluer à travers un processus d'amélioration continue par l'actualisation des meilleures pratiques de maîtrise des risques et la prise en compte des évolutions des référentiels externes.

Cette même démarche de progrès conduit le Groupe à faire évoluer régulièrement sa politique SSE et à mesurer les résultats en matière de santé et de sécurité au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance de l'ensemble des managers, des salariés et de leurs représentants, et plus généralement, des autres parties prenantes.

#### 4.5.2 Santé

Safran s'engage à protéger la santé physique et psychologique de ses salariés et de toutes les personnes travaillant sur tous les sites du Groupe (intérimaires, apprentis etc.). Il en est de même pour le personnel des entreprises intervenantes au sein de ses établissements.

Conformément à sa responsabilité citoyenne, et en relation avec les politiques de santé publique locales, Safran prône une démarche incitatrice en matière de prévention des risques en santé publique. Ainsi, l'accès des salariés à la prévention (nutrition, cancers, accidents cardiovasculaires, addictions etc.), au secourisme et gestes de première urgence... est facilité.

Des programmes de suivi médical, dans les cas indiqués, sont élaborés et mis en œuvre en concertation avec le ou la salarié(e) et avec leur plein consentement ainsi que des dispositifs adéquats de protection du secret médical.

Les décisions relatives à l'affectation des salariés qui présentent une capacité de travail restreinte sont prises conjointement entre Safran et les salariés concernés dans un souci constant de maintien en emploi. Safran s'engage à développer l'emploi des travailleurs handicapés dans toutes les fonctions de l'entreprise.

Sans préjudice de toute autre action susceptible d'être conduite en matière de santé au travail, Safran déploie trois principaux programmes de prévention.

##### >Prévention du risque toxicologique :

Safran applique les meilleures pratiques en vigueur en matière d'hygiène industrielle et entend maîtriser l'emploi des substances dangereuses nécessaires à ses activités. Tous les salariés doivent pouvoir accéder à des informations complètes sur les matériaux dangereux.

Une fiche de prévention pourra être consultée au niveau de chaque zone de travail.

##### >Prévention des risques psychosociaux (RPS) :

Safran est attaché à la prévention des RPS en général, dont le stress au travail en particulier. Une politique de prévention primaire, secondaire et tertiaire est mise en œuvre. Son déploiement fait l'objet de l'un des standards SSE du Groupe.

Le Groupe pourra faire appel à des professionnels spécialisés pour accompagner les salariés en cas de stress ou de fatigue chronique, de harcèlement moral ou sexuel, d'intimidation, et toutes les formes de situation pouvant générer de la souffrance au travail.

NA  
JA

Tous les salariés, comme les représentants du personnel ou les membres d'organisations syndicales auront accès à des programmes de sensibilisation et de formation afin de savoir détecter les situations générant du stress et gérer les risques avérés.

>Prévention des risques ergonomiques : Au cœur de l'intégration homme-environnement de travail, le programme ergonomie de Safran participe à la prévention de la santé au travail. Il contribue à diminuer les accidents du travail liés aux mauvaises postures, aux faux mouvements, à la manutention et limite l'apparition de troubles musculo-squelettiques et autres maladies professionnelles à plus long terme.

#### 4.5.3 Sécurité

Safran a une action volontariste en matière de réduction des accidents du travail et, plus généralement, en matière d'actions destinées à prévenir les risques professionnels, y compris ceux survenant à l'occasion des missions et déplacements.

Ainsi, en lien avec les politiques publiques locales, Safran prône une démarche incitatrice en matière de prévention des risques routiers.

L'ensemble de ces actions portent sur les activités de Safran, menées par ses salariés ainsi que par toutes les personnes parties prenantes à ses activités (y compris le personnel des entreprises intervenantes).

Ainsi, l'ensemble des emplois et des tâches confiées, est soumis à une analyse des risques, et des instructions sont dispensées afin de mener ces missions en toute sécurité. Celles-ci seront réalisées avec la pleine participation des salariés concernés et/ou de leurs représentants.

Le référentiel SSE Safran décrit notamment les processus mis en œuvre pour l'analyse systématique des dangers et la mise sous contrôle des risques. Il permet également de s'assurer que tous les salariés, au moment de prendre de nouvelles fonctions ou en cas de modification des conditions de travail, bénéficieront d'une formation initiale sur les dangers spécifiques afférant à leur travail et sur la conduite à adopter pour accomplir leur mission en toute sécurité.

La démarche de prévention met l'accent sur l'élimination ou l'isolement des dangers. Cependant, tous les dangers ne pouvant être écartés, les salariés bénéficient des équipements de sécurité adaptés à leur activité (EPI : Equipement de Protection Individuel) et sont informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues.

A cet effet, des programmes de formation sont mis en œuvre dans chaque société du Groupe.

Safran attend également de ses salariés, fournisseurs et sous-traitants et autres personnes opérant sur ses sites ou sous sa direction, qu'ils travaillent et se comportent à tout moment de manière sûre, en se protégeant et en protégeant leurs collègues autour d'eux, dans un souci de vigilance partagée.

#### 4.6 PROTECTION SOCIALE

La responsabilité sociétale de Safran se traduit notamment par l'attention portée au bien-être de ses salariés. Dans ce cadre, le Groupe s'engage à fournir à l'ensemble de ses salariés dans le monde un socle minimum de protection santé comprenant des services médicaux, optiques et dentaires dans le respect du cadre réglementaire de chaque pays.

## 5 | PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

### 5.1 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

L'engagement de Safran en matière de protection de l'environnement porte en particulier sur la préservation des ressources naturelles et la minimisation des impacts sur l'environnement et les écosystèmes des activités du Groupe.

Safran entend promouvoir les actions en faveur de la protection de l'environnement auprès de ses clients, l'ensemble de ses salariés, ses fournisseurs et autres parties prenantes.

Safran veillera à mettre en œuvre dans l'ensemble de ses sociétés une démarche de progrès dans le domaine environnemental portant par exemple sur la lutte contre le changement climatique, la préservation des ressources naturelles, la réduction de la quantité de déchets et leur valorisation, la prévention des risques de pollution de toute nature...

Au travers de son référentiel interne SSE, Safran s'engage à généraliser sur l'ensemble de ses sites industriels les démarches environnementales reconnues sur le plan international.

Les Parties du présent Accord soutiennent le principe d'une « transition juste » afin d'opérer un changement significatif vers des économies et des entreprises écologiquement durables pour tous, conformément aux principes directeurs de l'OIT.

### 5.2 LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Face à l'urgence du défi climatique, Safran mène une politique ambitieuse afin de contribuer à la transition vers une aviation neutre en carbone d'ici 2050. Dans ce cadre, Safran soutient les objectifs de l'Accord de Paris de 2015, qui a marqué une nouvelle ère dans les efforts mondiaux de lutte contre le changement climatique. Safran contribue à cet engagement en mettant en œuvre une stratégie bas-carbone basée sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre de ses sites d'exploitation et en investissant dans le développement de produits technologiques moins émetteurs.

Pour assurer l'exemplarité de son engagement, Safran est certifié Science-Based Targets (SBTi) qui permet aux entreprises de s'aligner sur les préconisations scientifiques en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Dans ce cadre, les engagements climatiques suivants ont été pris par le Groupe :

- Scopes 1 et 2<sup>4</sup> : réduction des émissions directes des sites Safran (par exemple, par les moyens de chauffage au gaz, mais aussi par la combustion de kérosène dans les bancs d'essais) et des émissions indirectes liées à l'énergie (pour l'essentiel, l'approvisionnement et l'utilisation d'électricité et de chaleur des établissements) de 50 % à l'horizon 2030 par rapport à 2018.
- Scope 3 « Usage des Produits »<sup>5</sup> : réduction des émissions liées à l'usage des produits du Groupe, par passager et par kilomètre, de 42,5 % d'ici 2035 par rapport à 2018.

4. Scopes 1 et 2 : émissions liées à la production, au sein de Safran, ou à l'énergie consommée par les sites du Groupe  
5. Scope 3 : émissions indirectes générées en amont de notre activité : Fournisseurs, logistique, déplacements, déchets

NA

JA

Cet engagement s'accompagne de la mise en œuvre d'une feuille de route bas-carbone ambitieuse visant à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, articulée notamment autour de 4 engagements majeurs :

- > Stimuler l'innovation pour décarboner l'aviation (et assurer une croissance durable),
- > Être exemplaire dans la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de nos opérations,
- > Amener notre chaîne d'approvisionnement à atteindre les objectifs de l'Accord de Paris,
- > Soutenir les initiatives des employés en matière de durabilité.

Par ailleurs, afin d'être transparent quant à ses engagements climatiques, le Groupe se réfère aux critères de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), et se met en conformité avec ses recommandations.

En complément, Safran veille à développer, sur l'ensemble de ses sites, la prise de conscience et la compétence de ses salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux.

Le Groupe proposera un dialogue afin de trouver les solutions permettant à ses salariés d'adopter des comportements plus responsables, en favorisant par exemple les initiatives de rationalisation des déplacements et trajets professionnels ainsi que la promotion des gestes les plus écoresponsables (télétravail, transports en commun, co-voiturage, déplacements professionnels à bas coût en carbone, gestion du chauffage et de l'énergie électrique, informatique écoresponsable...).

Conformément à l'engagement de transparence dans le dialogue, Safran communiquera sur ses actions, ses bonnes pratiques et ses résultats dans le domaine de l'environnement et de la lutte contre le changement climatique.

## 6 | CONTRIBUTION CITOYENNE

Le Groupe s'insère au mieux dans les territoires et auprès des communautés où il est présent.

Safran entend promouvoir l'emploi et la formation de la population active locale, contribuant ainsi au développement économique et social partout où le Groupe est implanté.

Ainsi, dans chaque pays où il est présent, Safran privilégie les ressources humaines locales pour pourvoir les emplois disponibles et développe, chaque fois que cela est possible, l'intégration locale.

En cas d'évolution de l'activité, Safran s'engage à informer en amont les autorités locales et nationales et à coopérer avec elles pour mieux prendre en compte les intérêts locaux.

Safran souhaite favoriser l'essor d'activités économiques et sociales liées aux implantations du Groupe. Dans le cadre de partenariats, le Groupe peut participer à des programmes de soutien à des projets répondant aux besoins prioritaires des populations locales. Ces projets portent sur l'éducation et l'aide à l'insertion professionnelle et sont, notamment, à destination des jeunes et des personnes en situation d'exclusion professionnelle.

Le Groupe souhaite promouvoir l'innovation ouverte. Ouvert aux start-up et entreprises innovantes, il crée les conditions de relations partenariales gagnant-gagnant avec son écosystème.

Enfin, le Groupe s'attache à promouvoir les actions d'intérêt général portées par les salariés telles que le mécénat de compétences ou les engagements solidaires des salariés.

Dans le cadre de sa démarche RSE et pour répondre à une demande croissante des salariés d'être impliqués dans les actions citoyennes de leur entreprise, Safran souhaite apporter un soutien à l'engagement solidaire de ses salariés qui souhaitent avoir un impact positif sur des projets qui leur tiennent à cœur.

Le Groupe souhaite notamment encourager les actions citoyennes, via des aides matérielles, humaines ou financières initiées par Safran directement ou via des associations, dans l'objectif d'agir positivement sur l'écosystème du Groupe et afin de soutenir les personnes éloignées de l'emploi ou rencontrant des difficultés d'insertion dans la société. Des accords locaux pourront être conclus dans cet objectif.

## 7 | GOUVERNANCE

### 7.1 COMMUNICATION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les parties à l'Accord assureront le suivi conjoint de la bonne exécution du présent Accord.

#### 7.1.1 Communication

Les parties signataires conviennent de porter le présent Accord à la connaissance des salariés du Groupe en s'appuyant sur leurs vecteurs de communication propres.

À l'entrée en vigueur du présent Accord, la promotion de la signature conjointe entre Safran et IndustriAll Global Union sera faite via les moyens de communication les plus adaptés. Cette communication concernera l'ensemble des salariés, les représentants et représentantes du personnel élus et/ou les organisations syndicales des différentes sociétés, les fournisseurs et sous-traitants entrant dans le champ d'application de l'Accord.

Dans un délai de trois mois suivant la signature de l'Accord, une attention particulière sera portée sur les conditions de promotion et de déploiement de cet Accord. Cela se traduira notamment par :

- > la traduction dans la langue de tous les pays où Safran est implanté et compte au moins 50 salariés,
- > une cartographie des sites, incluant a minima les informations suivantes : localisation, type de site, nombre de salariés et, le cas échéant, structure(s) de représentation du personnel
- > la rédaction et la diffusion d'une note d'information de l'Accord à destination des Responsables et des services Ressources Humaines,
- > la rédaction et la diffusion sur l'intranet de supports à destination d'une part des managers et, d'autre part, des salariés et mettant en exergue les principales dispositions de l'Accord,
- > la mise à disposition des salariés de l'Accord, en tant qu'élément de la politique sociale du Groupe, par tout moyen adapté au contexte local
- > l'intégration dans la charte Achat Responsable des engagements de cet accord qui concernent les fournisseurs et sous-traitants afin qu'ils en prennent connaissance.
- > l'adjonction en annexe du présent accord, de la Charte d'éthique et du Code de conduite Safran.

Dans un délai de douze mois suivant la signature de l'Accord, une formation-sensibilisation sera préparée avec le comité de suivi et déployée auprès des salariés disposant de mandats locaux, nationaux ou européen, de représentants du personnel et/ou représentant des organisations syndicales; elle portera sur l'accord et les processus adossés au présent Accord.

L'Accord sera également publié sur le site internet des Parties signataires. Par ailleurs, tant la Direction de Safran qu'IndustriALL Global Union devront identifier dans

chaque pays, les contacts locaux qui leur permettront de suivre sa mise en œuvre.

### **7.1.2 Modalités de suivi et bilan d'application**

Cet Accord renforce et prolonge les pratiques sociales du Groupe. Il n'a pas vocation à se substituer ou interférer dans les démarches de dialogue ou négociation menées au plan local, national ou européen.

Le suivi de cet Accord sera assuré par un comité de suivi mondial animé par des représentantes et représentants de la Direction du Groupe, composé du représentant d'IndustriALL Global Union et de salariés Safran issus des syndicats représentatifs, affiliés à IndustriALL Global Union, représentant leur continent ou pays, désignés par ce dernier comme suit,

- >1 d'IndustriALL Global Union
- >4 de France
- >1 du reste de l'Europe
- >2 d'Amérique
- >1 d'Afrique
- >1 d'Asie

Le nombre de participantes et participants indiqués ci-dessus est un minimum. Il pourra être augmenté dans le cas où Safran se développerait significativement dans une de ces régions.

IndustriALL Global Union a la possibilité de proposer à la Direction Safran un ou deux invité(s) externe(s) parmi les membres de syndicats affiliés, cette demande étant motivée par l'éclairage que ces invités pourraient apporter sur un sujet spécifique à l'ordre du jour.

Le rôle de ces invités est informatif au comité de suivi, ils ne participent pas aux prises de décision du comité et sont soumis au respect de la confidentialité des sujets étudiés en réunion.

De même, le Groupe fera le nécessaire pour que les participantes et participants puissent s'absenter de leur lieu de travail pour cela. En outre, des correspondants locaux de ce comité, salariés Safran, devront être identifiés par chacun des représentants afin d'assurer une correcte représentation et une bonne application de l'accord au niveau régional. Dans tous les cas, des moyens en temps et matériels, ainsi que des facilités d'accès seront accordés. Le crédit d'heures annuel de délégation pour chaque membre Safran du comité de suivi de l'accord cadre monde RSE, est de 25 heures.

Ce suivi a pour objet de :

- > Promouvoir et s'assurer des conditions de mise en œuvre de l'Accord,
- > analyser le bilan de l'application et l'évaluation des résultats
- > suivre les plans d'actions et les indicateurs définis
- > identifier les bonnes pratiques et être force de proposition, présenter des mesures visant à les promouvoir à court, moyen et long terme.
- > constater d'éventuels écarts et exprimer des préconisations

Les informations en termes de résultats et d'orientations stratégiques du Groupe, présentées au sein du Comité de Groupe et du Comité d'Entreprise Européen, seront communiquées préalablement à la réunion annuelle de ce comité de suivi mondial. Elles pourront faire l'objet d'échanges durant celle-ci et les indicateurs qui seront revus par le Comité de suivi de l'Accord Cadre Monde sont listés dans un document spécifique permettant le suivi et la réussite de l'application de cet Accord.

La liste des objectifs sera revue annuellement, les indicateurs sont susceptibles d'évoluer.

Ce comité de suivi mondial se réunira deux fois par an avec une réunion d'une journée hors voyage à des fins de bilan de l'application de l'Accord dans toutes ses composantes au cours du premier semestre, si possible et une réunion annuelle complémentaire (minimum une journée, hors voyage) organisée dans une zone ou un pays d'implantation du Groupe afin de pouvoir appréhender plus localement l'ensemble de ces points de suivi. La réunion inclura une présentation socio-économique du pays par un expert, une visite d'usine et une activité visant à promouvoir le présent Accord auprès de la main-d'œuvre locale, de ses représentants, de la direction locale et d'autres acteurs concernés. Dans ce cas, le ou les correspondants locaux de la zone où aura lieu la réunion pourront y participer.

Pour ces deux comités de suivi annuels, des sessions préparatoires sont organisées :

- > une journée pour le rapport annuel,
- > un jour pour la réunion annuelle de zone/pays. Dans ce cas, le(s) correspondant(s) local(aux) de la zone dans laquelle se déroule la réunion peut(vent) y participer.

Le comité de suivi mondial instauré par le présent Accord a vocation à compléter, et non remplacer, d'autres instances d'échanges et de dialogue, à l'instar du comité d'entreprise européen. En présence de telles instances, tous les efforts seront déployés afin d'assurer une communication et une collaboration de qualité.

Safran communiquera au comité de suivi mondial toute information utile sur le déploiement de l'Accord au sein de ses filiales.

Au plan pratique, les coûts de transport, hébergement des salariés Safran et les autres coûts d'organisation associés (restauration, interprétation, matériel) seront supportés par les sociétés du Groupe conformément aux conditions généralement appliquées au sein de celles-ci.

Chaque année, le bilan du présent accord sera présenté lors d'une des réunions du Comité d'Entreprise Européen, à ce jour l'instance la plus large.

### 7.1.3 Indicateurs

L'application du présent Accord sera mesurée à l'aide d'indicateurs ad hoc qui pourront être revus, et sont annexés au présent Accord, dans le cadre d'un processus d'amélioration continue. Les signataires conviennent que d'autres indicateurs peuvent être identifiés lors de la réunion annuelle et dans le cadre de la démarche RSE du Groupe.

### 7.1.4 Règlement des litiges

Safran s'engage à garantir la protection des donneurs d'alerte. Le système d'alerte mis en place par Safran est disponible pour les salariés et les parties prenantes du Groupe. Toute remontée d'information par un salarié concernant des difficultés d'interprétation de cet Accord ou des doutes quant à sa bonne application ne saurait en aucun cas être préjudiciable au Groupe.

Dans la mesure du possible, le règlement rapide des questions locales au niveau local est un principe essentiel du présent Accord.

En cas de différend quant à l'interprétation ou son application ou au non-respect de l'accord, les signataires s'engagent à s'informer mutuellement le plus tôt possible afin de coopérer à la recherche d'une solution efficace et constructive dans l'intérêt de toutes les parties par la voie du dialogue dans un délai raisonnable. Ces discussions devront être menées avant toute communication externe de l'une ou l'autre des parties concernant le litige.

Dans le cas où un salarié ou une autre personne concernée soutient que le présent Accord n'est pas respecté, la procédure ci-dessous s'applique :

- > Pour les problèmes à caractère local, tous les efforts seront déployés pour tenter de le résoudre localement. Un salarié pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale locale.
- > S'il est impossible de résoudre localement un problème relevant de la mise en œuvre ou de l'interprétation du présent Accord, celui-ci devra alors être porté à la connaissance de l'organisation syndicale au niveau national et de la Direction Générale du Groupe.
- > Si le problème persiste, le différend pourra être soulevé au niveau du comité de suivi mondial, en respectant toutefois un délai d'au moins quatre (4) semaines après le recours au niveau national.
- > En cas de différend, qui ne saurait être résolu en portant l'affaire devant les représentants de la Direction Safran et d'IndustriAll, les deux parties conviennent de la possibilité de soumettre le différend en matière syndicale, au service « Dialogue entre entreprises et syndicats » de l'OIT à la demande de l'une des parties.
- > En l'absence d'accord entre les parties, la compétence judiciaire pourra alors s'exercer.
- > À compter de la survenance d'un litige, il y a une limite de trois mois pour le régler.
- > Une action en justice ne pourra être envisagée que si la mise en œuvre des étapes ci-avant n'a pas permis de résoudre le différend relatif à l'application de l'Accord.

### **7.1.5 Dispositions finales**

Entrée en vigueur et durée de l'Accord

Le premier Accord a été signé le 18 octobre 2017, pour une période de 5 ans.

Les parties ont signé ce nouvel accord le 4 décembre 2023.

Cet Accord sera appliqué dans chaque pays concerné en concertation avec les représentants locaux, ceci pour prendre en compte les différences économiques, sociales, culturelles et réglementaires. Il ne pourra se substituer aux législations nationales et / ou aux accords collectifs et / ou d'entreprise si ceux-ci sont plus favorables.

### **Renouvellement de l'Accord**

Dans l'année précédant la date du terme de l'accord, et au plus tard 6 mois avant celle-ci, les Parties signataires conviennent de se réunir, pour examiner l'opportunité de reconduire les stipulations du présent Accord. A défaut d'un accord de reconduction, le présent Accord cessera de produire tout effet à l'issue de son terme de 5 ans.

### **Résiliation de l'Accord**

Toute demande de résiliation de l'Accord, par l'une ou l'autre des Parties signataires est soumise à un préavis minimum de six (6) mois. Dans ce cas, les Parties signataires conviennent de se réunir au cours de la période de préavis afin de tenter de remplacer cet accord par une version modifiée.

### **Traduction de l'accord**

Le présent accord sera traduit dans chacune des langues des Etats dans lesquels sont implantées les sociétés du Groupe. Seule la version rédigée en français sera opposable aux Parties signataires.

### **Notification, dépôt et publicité de l'Accord**

Cet Accord-cadre mondial fera l'objet d'une information officielle auprès des instances gouvernementales et administratives de chaque pays.

**Signatures :**



Pour Safran,  
**Olivier Andriès,**  
Directeur général



Pour IndustriALL Global Union,  
**Atle Hoie,**  
Secrétaire Général

Avec la ratification des organisations syndicales françaises  
affiliées à IndustriAll Global Union :

Pour la CFE-CGC  
Métallurgie

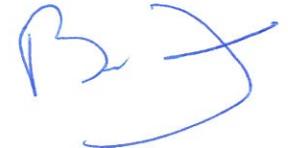
Arnaud  
CAMBEFORT  


Pour la  
FGMM-CFDT

SDESTOQUES  
See General  


Pour la FTM-CGT

Pour FO Métaux

Daniel BARBEROT  


# ANNEXES

---

# INDICATEURS DE SUIVI ACCORD-CADRE MONDIAL SUR LA RSE SAFRAN

Indicateur existant (ICP RSE ou autre source)

Indicateur proposé pour le suivi de l'ACM

ACCORD-CADRE CHAPITRE	INDICATEURS PROPOSÉS	FRÉQUENCE DE L'INDICATEUR
<b>3. ÉTHIQUE ET DROITS DE L'HOMME</b>		
3.1 Interdiction du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	Éléments du plan de vigilance	Annuelle
3.2 Respect du dialogue social	% d'employés ayant accès aux organes de représentation des employés sur leur site ou dans leur filiale	Annuelle
3.3 Relations avec les fournisseurs, les sous-traitants et les prestataires de services	% d'achats effectués auprès de fournisseurs ayant signé la charte d'achat responsable de Safran	Annuelle
3.4 Lutte contre la corruption et prévention des conflits d'intérêts	% de cadres supérieurs et de personnes exposées ou concernées formées à la lutte contre la corruption	Annuelle
3.5 Rémunération et temps de travail	France uniquement : Résultats de l'index d'égalité professionnelle	Annuelle
<b>4. SOCIAL</b>		
4.2.1 Lutte contre toutes les formes de discrimination	Résultats du baromètre de l'inclusion	Tous les 2/3 ans (selon de la fréquence du baromètre)
4.2.2 Égalité des sexes	% de femmes parmi les cadres supérieurs	Annuelle
	% de féminisation par catégorie ou grandes familles de métiers (ouvriers, cadres, etc.)	Annuelle
	% de femmes dans les instances de représentation des salariés (par rapport à la proportion réelle de femmes dans l'entreprise)	2025 (une fois tous les 5 ans)
4.3.2 Promouvoir le développement professionnel et l'employabilité de tous les employés tout au long de leur carrière	Maintenir le nombre d'heures de formation par employé par rapport à 2019	Annuelle
	% de réalisation des entretiens annuels (NB : EPDP numérisé uniquement)	Annuelle
4.3.3 Transformation numérique	Digital Academy : nombre d'employés ayant reçu une formation dans l'une des filières 4.0	Annuelle
4.4 Sécurité	Taux global de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TFATA)	
	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TFATA) par pays, mais limité aux pays comptant plus de 1 500 employés (États-Unis, Mexique, Royaume-Uni, France, Maroc, Tunisie, Allemagne...)	Annuelle
4.5 Protection sociale	Pourcentage d'employés bénéficiant d'un niveau minimum de protection de la santé	Tous les 2 ans
<b>5. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>		
5.1 Protection de l'environnement	% d'établissements labellisés « Or » en HSE	Annuelle
	% de déchets valorisés	Annuelle
	% des institutions atteignent la feuille de route des 5 objectifs zéro	Annuelle
	% des émissions du champ d'application 1 + émissions du champ d'application 2	Annuelle
	% des émissions du champ d'application 3 « Utilisation de produits par passager-kilomètre »	Annuelle
5.2 Lutte contre le changement climatique	% des émissions du champ d'application 3 « Déplacements professionnels et domicile-travail »	Annuelle
	Maintenir l'effort de R&T consacré à l'efficacité environnementale (champ d'application 3 sur l'utilisation des produits)	Annuelle
	Engager les 400 premiers fournisseurs dans l'Accord de Paris (trajectoire d'émissions compatible avec un réchauffement inférieur à 2°C, voire 1,5°C). Mobiliser nos fournisseurs pour qu'ils augmentent leur maturité en matière de décarbonisation, en visant à ce que les 400 premiers aient au moins réalisé leur bilan carbone pour les champs d'application 1 et 2 (niveau de maturité D- ou plus), et à ce que les 50 premiers aient défini des objectifs et un plan d'action (niveau C- ou plus)	Annuelle
	> 90 % des 400 premiers au niveau D- ou plus (engagement minimum de 80 %), et > 80 % des 50 premiers au niveau C- ou moins (engagement minimum de 70 %)	
<b>6. CONTRIBUTION DES CITOYENS</b>		
	Augmenter le nombre de nouveaux doctorants par rapport à 2019	Annuelle
	100 % des établissements de plus de 50 employés réalisent une action citoyenne	Annuelle