

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

Entre, la Société SAFRAN ELECTRICAL & POWER dont le siège est basé au 1 rue Louis Blériot à Blagnac,
représentée par Madame Pascale LOLMEDE, Directrice des Relations Sociales,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

La CFDT, représentée par Monsieur Cédric CARIVEN,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-François PASTOR,

La CGT, représentée par Monsieur David BLAIS,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :



PRÉAMBULE	3
Article 1 - Objet de l'accord	3
Article 2 - Champ d'application de l'accord	4
Chapitre 1 – Valorisation de l'expérience des salariés	4
Article 3 - Capitalisation et transmission du savoir	4
Article 3.1 - Parcours de capitalisation/transmission du savoir & compétences.....	4
• Feuille de route.....	4
• Définition du processus de capitalisation	5
• Moyens & outils associés	6
○ La formation au service de la capitalisation et de la transmission du savoir	6
L'offre de formation Safran	6
La formation interne : l'école industrielle	6
La gestion digitale des compétences techniques	6
Article 3.2 - Anticipation des départs et transmission du savoir	7
Article 4 – Experts et spécialistes	7
• Définition	7
• Rôles et missions.....	8
• Gestion de carrière	9
Article 5 – L'accompagnement opérationnel : parrainage & tutorat	9
• Définition	9
• Rôle et missions	10
Chapitre 2 – Accompagnement de l'évolution des salariés	10
Article 6 – Accompagner l'évolution de carrière	11
• L'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP)	11
• La revue d'équipe.....	12
• Les comités de carrière	12
• La mobilité interne.....	12
Article 7 – Accompagner l'évolution des métiers	13
• Le Référentiel Métiers.....	13
• L'adaptation aux évolutions : tendances quantitative et qualitative des métiers	14
Chapitre 3 – Information et communication	15
Article 8 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel	15
• La commission GEPP et Formation	15
• Informations transmises en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques	15
Article 9 – Modalités d'information des collaborateurs et managers	17
Chapitre 4 – Dispositions finales	18
Article 10 – Durée et révision	18
Article 11 - Dépôt et publicité	18

PRÉAMBULE

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

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

La gestion des emplois, des parcours professionnels ou GEPP doit également aider au développement individuel en identifiant par une vision à moyen terme des besoins de l'entreprise, les opportunités d'évolution de carrière et de mobilité pour le personnel, en tenant compte de leurs souhaits, de leur qualification, de leurs expériences et compétences individuelles acquises ou à développer dans le cadre d'une formation adaptée. Elle relève d'une volonté partagée de renforcer la sécurisation des parcours professionnels en donnant aux salariés la possibilité de développer ou d'adapter leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, cet accord s'articule autour de 3 objectifs :

- ❖ Valoriser l'expérience des salariés par la capitalisation et la transmission du savoir ;
- ❖ Accompagner nos salariés dans leurs évolutions de carrière ;
- ❖ Diffuser l'information à tous les niveaux de l'entreprise.

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

Les parties signataires du présent accord conviennent par ailleurs de la nécessité de renforcer la compréhension et la visibilité des salariés sur l'ensemble des process et outils contribuant à mettre en œuvre un dispositif efficace de gestion des emplois et des parcours professionnels.

Conformément à la législation en vigueur, et notamment l'article L.2242-2 du Code du travail, les différentes parties se sont donc réunies au cours de 5 réunions afin de négocier et conclure le présent accord, qui a pour objet de définir comment ces principes et les moyens qui y seront associés seront mis en œuvre au sein de la société.

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord définit le cadre général de la démarche GEPP de Safran Electrical & Power, la méthode et le calendrier associés, mais également les différentes informations et communications à destination des représentants du personnel et des salariés de l'entreprise.

Il complète les dispositions de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences en vigueur ou à venir au sein du Groupe Safran, lequel est directement applicable au sein de Safran Electrical & Power, et décrit les dispositifs propres à l'entreprise.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société en France.

Chapitre 1 – Valorisation de l'expérience des salariés

Dans une démarche de gestion active des ressources humaines, la valorisation de l'expérience des salariés constitue un levier essentiel pour renforcer l'engagement, le développement des compétences et la performance collective. L'entreprise affirme ainsi sa volonté de reconnaître l'expertise acquise par ses collaborateurs, de valoriser leur savoir-faire et de favoriser la transmission des connaissances, en mettant en place un parcours qui doit permettre de capitaliser et transmettre savoir et compétences dans une démarche construite d'anticipation de nos besoins en compétences et de planification des départs. La valorisation de l'expérience et des connaissances de nos salariés se fait à ce titre au travers plusieurs dispositifs déployés à tous les niveaux de l'organisation, du développement d'un réseau d'experts et spécialistes à du parrainage technique en établissements.

Article 3 - Capitalisation et transmission du savoir

L'objectif du présent chapitre est de garantir le développement et la transmission des compétences au sein des équipes, tout en assurant la sécurisation collective des savoirs et ressources critiques.

Article 3.1 - Parcours de capitalisation/transmission du savoir & compétences

- **Feuille de route**

Dans le cadre d'une démarche GEPP prospective visant à anticiper et à planifier l'ensemble de nos besoins futurs en compétences, il est essentiel de nous inscrire dans une dynamique qui prend en compte la stratégie globale de l'entreprise et les évolutions du marché aéronautique. Cette approche proactive permet d'identifier en amont les enjeux et les transformations susceptibles d'impacter nos métiers, et de définir les actions adaptées pour répondre à la fois aux orientations stratégiques de l'entreprise et aux mutations du secteur, qu'elles soient technologiques, économiques ou réglementaires.

Cette démarche, portée par une analyse régulière des tendances du marché et par un dialogue constant entre les acteurs internes de la GEPP, vise à garantir la capacité de l'entreprise à développer et fidéliser les talents indispensables à sa réussite collective et à la réalisation de ses ambitions à moyen et long terme.

Outre les engagements et actions identifiés dans le présent accord, l'entreprise s'inscrit dans une démarche initiée par le Groupe en faveur du Knowledge Management (gestion des connaissances). Cette démarche vise à préserver et valoriser le capital immatériel de l'organisation, indépendamment de la GEPP, et intervient en complément de cette dernière, poursuivant un objectif spécifique tourné vers la gestion et la transmission efficace du savoir collectif.

- **Définition du processus de capitalisation**

Dans leur volonté de valoriser l'expérience et développer les compétences des salariés de l'entreprise, les parties ont souhaité définir un processus de capitalisation, la démarche devant permettre non seulement d'identifier les compétences et ressources critiques pour l'entreprise mais également de prévoir les actions de sécurisation associées. Le processus décrit ci-après concerne tous les acteurs de l'entreprise, avec une attention particulière portée aux salariés en fin de carrière quant à l'anticipation des départs et aux actions à entreprendre à ce titre.

Dans la formalisation du processus mis en œuvre, doit tout d'abord être précisé le cadre dans lequel s'inscrit la capitalisation de nos connaissances et notamment la définition d'une compétence et d'une ressource critiques.

Ainsi, une compétence s'analyse comme critique lorsqu'elle remplit 4 conditions :

1. Elle est critique pour le business : elle expose l'entreprise à des risques ou à des difficultés, ou met en péril la relation avec un client si le poste est vacant ;
2. Elle est rare en interne : il y a peu ou pas de candidats internes avec des compétences similaires ;
3. Elle est longue à développer : le temps de formation interne est nettement supérieur à la moyenne ;
4. La compétence est difficile à recruter, du fait d'une inadéquation entre les compétences nécessaires et la disponibilité des compétences sur le marché.

Une ressource est quant à elle critique lorsque le ou la salariée détient une compétence critique.

La première étape permettant du processus voulu par les parties est donc l'identification des compétences à capitaliser, dans une démarche prospective d'anticipation et de planification de nos besoins futurs qui sont étroitement liés à la stratégie de l'entreprise et à l'évolution du marché aéronautique. Aussi, lorsqu'une compétence est identifiée comme critique et remplit ainsi les conditions décrites ci-dessus, un second travail d'identification est mené afin d'associer la ou les ressources nécessaires pour couvrir chaque compétence.

Cette analyse est, notamment, effectuée lors de la revue annuelle du personnel qui a lieu dans les établissements et permet de s'assurer que chaque compétence critique a une ou plusieurs ressources locales associées et des actions de sécurisation mises en œuvre. Au cours de ces revues, sont également identifiées les ressources critiques et les actions associées pour anticiper et sécuriser la transmission du savoir, en particulier si un risque et un impact de départ forts sont relevés.

Ces actions de sécurisation peuvent prendre différentes formes selon que la compétence critique est associée à une ou plusieurs ressources :

- La compétence critique n'est associée à aucun collaborateur : la revue du personnel doit permettre d'identifier de nouveaux profils et les actions associées (recrutement ou formation par exemple) ;
- La compétence est détenue par une seule ressource : nécessité d'identifier un relais et les actions permettant la transmission du savoir pour couvrir les périodes d'absence et pallier un éventuel départ qui peut être fonction de la pyramide des âges ou d'un risque de départ identifié ;

- **Moyens & outils associés**

Dans la démarche voulue par les partenaires sociaux de valorisation de l'expérience par la capitalisation des connaissances, plusieurs dispositifs existants ou en cours de développement permettent d'accompagner les collaborateurs.

- *La formation au service de la capitalisation et de la transmission du savoir*

L'offre de formation Safran

La transmission des compétences et des savoirs est clef dans le fonctionnement, l'efficacité et la performance du Groupe et de Safran Electrical & Power. Cette transmission est également un moyen de valoriser les collaborateurs en reconnaissant leur expertise et/ou en soutenant leur intégration au sein de l'entreprise ou du Groupe.

Les parties au présent accord ont ainsi tenu à rappeler qu'au sein de Safran, les collaborateurs ont accès à une offre de formation dédiée à la transmission du savoir qui propose de se former à quelques-unes des méthodologies existantes (formation de formateur, mentoring...). En particulier, la possibilité de se former à la transmission du savoir via une formation dédiée organisée autour d'axes théoriques mais également d'outils et méthodes permettant la capitalisation du savoir et l'accompagnement de la montée en compétences sur le terrain.

La formation interne : l'école industrielle

Au sein de Safran Electrical & Power et plus particulièrement sa division Interconnection Systems Eurasia, l'école industrielle assure la formation internes des collaborateurs aux métiers de la Division dans l'objectif de soutenir rapidement l'activité opérationnelle des sites. Les différents modules de formation permettent aux collaborateurs en poste ou nouvellement embauchés d'acquérir les compétences nécessaires et spécifiques à leur prise/tenue de poste, de réussir une mobilité et de développer leurs compétences.

C'est dans ce cadre que s'inscrit notamment la méthode TWI-JI (Training Within Industry), dont la philosophie du Learning-by-doing, ou « apprendre en faisant » est un levier essentiel pour permettre aux collaborateurs de mobiliser leurs compétences acquises pour développer de nouveaux savoirs et gagner en expérience.

La gestion digitale des compétences techniques

Dans un contexte industriel toujours plus exigeant et globalisé, la gestion des compétences est un enjeu clé pour anticiper les évolutions et garantir l'excellence opérationnelle. Ainsi un logiciel dédié, Skills, a été développé et est utilisé dans les sites industriels de la Division ISE : cette application permet une gestion dynamique des compétences et qualifications associées aux métiers opérationnels, en détaillant les compétences et leurs différents niveaux de maturité (valides, en cours ou perdues) mais aussi les formations suivies ayant permis de valider une ou plusieurs compétences. L'application permet par ailleurs d'éditer une grille de compétences, laquelle donne une vision globale des compétences des opérateurs d'un site, d'un département ou d'un service donnés.

Dans la continuité de cette application, sera déployé en 2026 au sein de la Division ISE en collaboration avec la Division ISA un outil unique de gestion des compétences, E-Skills, dont l'objectif est de disposer d'une solution pérenne, adaptée et transverse qui facilite la gestion des compétences opérationnelles à l'échelle internationale

et puisse répondre efficacement aux attentes clients lors des audits, ainsi qu'aux standards d'AeroExcellence portés par Safran.

Article 3.2 - Anticipation des départs et transmission du savoir

La transmission des compétences représente un enjeu stratégique pour l'entreprise, dans la mesure où elle vise à préserver et à valoriser l'ensemble des savoir-faire et des connaissances accumulés par les salariés tout au long de leur parcours professionnel au sein de Safran Electrical & Power. Assurer la continuité et la pérennité des activités repose ainsi sur la capacité de l'organisation à capitaliser sur l'expérience de ses collaborateurs et à structurer le transfert de ces expertises vers les nouvelles générations.

Dans cette optique, il apparaît essentiel d'anticiper avec rigueur les départs programmés, en mettant en place des dispositifs de suivi prévisionnel. Cette démarche proactive permet d'identifier, en amont, les métiers et les compétences sensibles susceptibles d'être fragilisés par ces départs. Elle favorise l'élaboration de plans d'actions ciblés, tels que le tutorat, le mentorat, ou la formalisation des procédures et des bonnes pratiques, contribuant ainsi à assurer la continuité des savoir-faire critiques et à accompagner le renouvellement des équipes dans les meilleures conditions.

Mais au-delà du niveau de criticité d'un départ, les parties soulignent l'importance de l'accompagnement en cas de départ programmé de l'entreprise. Le déploiement de Selia Boarding et de la fonctionnalité Offboarding doit permettre à chaque collaborateur quittant le Groupe d'avoir accès à des informations pratiques et adaptées à sa situation permettant de préparer sereinement son départ, mais aussi et surtout des échanges réguliers avec son manager pour identifier, capitaliser et transmettre les connaissances acquises pendant sa vie professionnelle dans l'entreprise. Dans ce cadre, chaque établissement appréciera la mise en œuvre de dispositifs favorisant la transmission formalisée des savoirs, tout en encourageant chaque salarié à devenir un acteur impliqué dans le partage de ses connaissances et de ses expériences.

Article 4 – Experts et spécialistes

- **Définition**

Dans un double objectif de valorisation de l'expertise technique et du parcours des collaborateurs et de contribution à l'excellence technologique du Groupe, Safran a mis en place une filière d'expertise plaçant ses acteurs au cœur des décisions techniques qui permettent de développer et de maintenir les produits au meilleur état de l'art tout en pérennisant les savoir-faire.

Les différents experts et spécialistes nommés au sein du Groupe et de Safran Electrical & Power sont répartis sur des domaines d'expertise basés sur les orientations stratégiques du Groupe et de la société d'appartenance. La filière expertise se caractérise ainsi par sa capacité à s'adapter en permanence aux évolutions technologiques afin d'anticiper le développement de futurs produits.

Concrètement, l'expert ou le spécialiste est une personne qui a démontré, dans son domaine technique :

- Un haut niveau d'expertise reconnu, un savoir-faire au meilleur de l'état de l'art
- Une solide expérience
- Une capacité à résoudre des problèmes techniques difficiles en prenant les contraintes de l'environnement,
- Une influence personnelle lui permettant de transférer ses connaissances
- Une tendance naturelle au travail collaboratif et au partage
- Une capacité à se projeter pour impulser l'innovation et à définir les étapes à franchir pour développer les atouts techniques du Groupe

- **Rôles et missions**

Il existe au sein de Safran plusieurs niveaux d'expertise en fonction du degré de responsabilité :

- En société :
 - **Le spécialiste**, acteur clé de son environnement direct et de la filière expertise de demain ;
 - **L'expert Société** qui agit principalement pour les besoins de sa société dans sa spécialité d'expertise.
- Au niveau du Groupe :
 - **L'expert Senior Groupe**, acteur majeur des réseaux d'experts qui est sollicité par l'ensemble des sociétés lors de revues ou audits techniques, de situations de crise, de feuilles de route technologiques ;
 - **L'expert Émérite Groupe**, leader technique reconnu au sein de Safran et au-delà avec un rayonnement international. Il se prononce notamment sur les évolutions techniques de son domaine d'excellence.

L'objet du présent accord étant de décrire la démarche GEPP propre à Safran Electrical & Power, les parties ont souhaité se concentrer sur la mise en œuvre de la filière expertise au niveau de l'entreprise et se sont attachées à décrire ici les rôles et missions des spécialistes et experts Société.

Les missions des salariés engagés dans la filière expertise sont variées et détaillées ci-dessous :

- Conseiller et valider par la résolution de problèmes techniques clés, en réalisant les analyses nécessaires et proposant des solutions adaptées, mais aussi en participant à des audits techniques dans leur domaine ;
- Préparer l'avenir en anticipant les besoins futurs en compétences techniques et en restant à jour des évolutions technologiques de son domaine ;
- Innover, par leur participation à l'élaboration de roadmaps technologiques et leur proactivité à proposer des innovations dans leur domaine ;
- Développer et capitaliser sur les connaissances en partageant celles-ci de manière proactive, via du tutorat ou la conception et l'animation de formations techniques ;
- Représenter l'entreprise, notamment auprès des clients, fournisseurs et partenaires et en entretenant des relations actives avec les réseaux, en participant à des conférences et/ou à des organismes de normalisation.

Safran Electrical & Power s'inscrit dans cette démarche d'identification et de valorisation de sa filière Expertise :

- Au niveau Société, l'identification des experts et spécialistes potentiels se fait dès la réalisation de l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP) et de la revue annuelle du personnel, à l'issue de laquelle un dossier de candidature est à compléter par le salarié candidat, son manager et la fonction RH. Les dossiers de candidature (nouvel expert) et de renouvellement (tous les 3 ans) sont ensuite soumis au comité Expertise qui se réunit au niveau de chaque Division puis au niveau de Safran Electrical & Power. Les nouveaux experts/spécialistes sont ensuite formellement nommés pour 3 ans ;
- Au niveau du Groupe, une commission Métiers se réunit chaque année pour nommer les experts seniors et émérites sur la base d'un dossier de candidature présenté par les sociétés.

Les experts et spécialistes nommés l'étant pour trois années, le renouvellement peut être demandé à l'issue de cette période et sera validé selon que la spécialité du candidat ou de la candidate couvre une compétence stratégique de l'entreprise.

- **Gestion de carrière**

La filière expertise bénéficie d'un accompagnement et d'une gestion de carrière spécifiques aux attentes et enjeux d'une telle filière, qui est encadrée par un comité dédié au niveau de chaque division et de l'entreprise.

Ainsi, les collaborateurs accédant à ces rôles bénéficient d'un parcours de formation dédié, leur permettant de mieux appréhender leur gestion de carrière et de comprendre le rôle, les missions et les attendus d'un expert.

Enfin, des objectifs annuels dédiés au rôle et missions de l'expertise sont attribués aux salariés de la filière, et permettent de suivre les contributions et l'engagement de chacun au moment de l'évaluation annuelle.

Article 5 – L'accompagnement opérationnel : parrainage & tutorat

- **Définition**

Mis en place dans plusieurs établissements de l'entreprise, le parrainage ou tutorat peut être défini comme une relation formative qui permet une transmission de savoir, savoir-faire et savoir-être d'un salarié expérimenté vers un salarié en formation sur le terrain.

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement visant à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants et à assurer la transmission des savoirs nécessaires à leur prise de poste. Son objectif principal est d'offrir un accueil personnalisé, d'apporter une aide concrète et des informations ciblées durant toute la période d'intégration, en suivant un processus structuré. L'accompagnant opérationnel joue un rôle clé dans cette démarche : il guide le nouvel arrivant, lui transmet les connaissances essentielles à son activité, et adopte une approche pédagogique adaptée pour favoriser une montée en compétences efficace et promouvoir l'esprit d'équipe. Ce dispositif contribue ainsi à renforcer le sentiment d'appartenance et la réussite professionnelle des salariés accompagnés tout en représentant pour les parrains ou tuteurs une réelle opportunité de développer leurs compétences en matière de transmission, de communication et d'accompagnement.

- **Rôle et missions**

Le parrain ou tuteur est nommé à ce rôle par son manager, avec qui il ou elle définit la feuille de route associée au parrainage/tutorat mis en place, accueille et suit l'intégration jusqu'à la validation finale de l'accompagnement opérationnel.

Une fois lancé, l'accompagnement opérationnel s'articule autour de plusieurs missions :

- Accompagner l'intégration des nouveaux arrivants dans l'entreprise et au sein de l'équipe : le parrain ou tuteur coordonne le parcours d'intégration et l'adapte si besoin pour garantir un accueil et un accompagnement efficaces ;
- Accompagner et former sur le terrain : le parrain ou tuteur conseille, aide à résoudre les problèmes quotidiens, forme sur le terrain et guide vers une autonomie progressive ;
- Suivre et communiquer : le suivi du parrainage/tutorat se fait au quotidien par des échanges réguliers entre les parties, et s'appuie plus formellement sur un document de suivi, qui va déterminer les compétences acquises ou en cours d'acquisition et identifier les éventuels axes d'amélioration à l'issue des jalons de suivi entre le salarié accompagné, son parrain/tuteur et le manager.

L'objectif final de cet accompagnement opérationnel est de garantir l'autonomie de l'opérateur en complétant la formation technique préalable par un accompagnement personnalisé sur le terrain, la combinaison de ces deux dispositifs étant indispensable pour une intégration réussie.

Chapitre 2 – Accompagnement de l'évolution des salariés

Conscientes que la motivation des salariés et leur capacité à s'adapter aux mutations technologiques et aux évolutions des marchés ont une importance décisive, les parties prenantes à la négociation soulignent que la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels doit aussi prendre en compte la dimension individuelle, en donnant aux salariés la possibilité de développer ou d'adapter leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Par la diversité de ses activités et sa taille, Safran Electrical & Power offre de nombreuses opportunités de carrière à ses salariés leur permettant ainsi d'enrichir leur expérience professionnelle et d'évoluer au sein de l'entreprise et du Groupe.

Ce chapitre examine, dans un premier temps, le processus dédié à la gestion de carrière, en présentant les différentes étapes et outils mis à disposition pour structurer les parcours professionnels de tous les salariés.

Il s'attache ensuite à décrire comment l'entreprise suit l'évolution de ses métiers et les actions y étant associées, en s'appuyant notamment sur une analyse qualitative et quantitative des tendances observées.

L'ensemble vise à mettre en perspective les actions et mécanismes permettant d'accompagner les salariés dans leurs aspirations individuelles dans un contexte organisationnel en constante évolution.

Article 6 – Accompagner l'évolution de carrière

Pour connaître les motivations des salariés, identifier les besoins de compétence, de formation et les souhaits d'évolution professionnelle, mais également proposer les bons outils de bilan de carrière, un processus dédié et des outils spécifiques sont mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Chacun des acteurs de l'entreprise, collaborateur, manager, RH a un rôle spécifique dans l'utilisation et la mise en œuvre de ces dispositifs, très souvent intégrés les uns aux autres afin de garantir une réflexion complète et structurée.

La gestion de carrière s'envisage ainsi comme un processus continu et dynamique, visant à répondre aux aspirations de chacun, en capitalisant sur l'expérience et les compétences acquises.

L'objectif est double : permettre à chaque collaborateur de réaliser son potentiel de développement, tout en maintenant la performance et la compétitivité du Groupe grâce à l'implication collective.

La gestion de carrière repose sur un processus structuré autour de grandes étapes annuelles, intégrées dans un calendrier et coordonnées via un SIRH Groupe pour garantir le suivi et la fiabilité des informations.

- **L'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP)**

L'entretien individuel, organisé chaque année dans le cadre d'une campagne dédiée, constitue un moment privilégié d'échange entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il permet tout d'abord de revenir sur l'activité de l'année écoulée afin d'en dresser un bilan partagé et d'identifier ensemble les réussites, les axes d'amélioration et les points d'attention particuliers. Cet échange vise également à définir les objectifs de l'année à venir, en déterminant les moyens et ressources à mobiliser.

Au-delà du suivi des résultats, l'entretien individuel est l'opportunité d'aborder la question des compétences du collaborateur, de sa maîtrise du poste actuel et d'évaluer ses besoins en formation, que ce soit à court ou moyen terme, en tenant compte de l'évolution de ses missions et des exigences de la fonction occupée. Enfin, cet entretien est également un espace de dialogue privilégié où le salarié peut exprimer ses aspirations professionnelles, ses souhaits d'évolution ou de mobilité au sein de l'entreprise ou du Groupe, afin d'envisager, avec l'appui de son manager, les perspectives et modalités de développement les plus adaptées à son parcours.

Les entretiens de mi-année représentent une étape intermédiaire encouragée au sein de l'entreprise. L'objectif principal de cet échange entre le collaborateur et son manager est de faire un point d'étape sur la progression des objectifs fixés en début d'année, d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et de réajuster, si nécessaire, les priorités ou les moyens mis en œuvre en fonction du contexte. Ce moment d'échange entre le manager et le salarié contribue à maintenir la pertinence des objectifs et à simplifier le suivi lors du prochain EPDP. Il peut être sollicité par tous les collaborateurs, notamment les nouveaux arrivants pour qui l'entretien est indispensable afin de fixer les objectifs et le plan de développement pour l'année en cours.

- **La revue d'équipe**

Une revue d'équipe, organisée à l'issue de la campagne EPDP, réunit chaque année le manager et son interlocuteur RH au sein de l'établissement. Cette réunion de travail et de synthèse a pour objectif d'échanger sur la situation globale de l'équipe, en abordant notamment la performance collective, les besoins en compétences et la qualité de vie au travail.

À cette occasion, les profils de chaque collaborateur de l'équipe sont passés en revue afin d'identifier les plans de carrière et les actions d'accompagnement, les propositions de candidatures pour les différentes filières et évolutions envisagées pour les années à venir associées aux actions nécessaires.

Cette réunion permet également d'identifier les collaborateurs dont la situation nécessite un examen en comité de carrière (souhaits de mobilité à court terme, repositionnement, etc.), et d'élaborer et valider les plans de succession avec le manager.

- **Les comités de carrière**

Dans la continuité des revues d'équipes sont organisés des comités carrière dans les différents niveaux de l'organisation (site, Division, société puis Groupe), qui regroupent tous les managers d'un secteur et sont animés par la fonction RH.

L'objectif de cette instance est de partager les propositions issues des revues d'équipe et/ou des comités de carrière précédents.

Il s'agit d'échanger sur :

- des propositions de plans de développement et d'actions d'accompagnement,
- des rendez-vous RH complémentaires avec les collaborateurs/trices pour accompagner leur évolution et/ou leur mobilité,
- la confirmation des candidats/tes et le lancement des actions de préparation des dossiers consacrés à chaque filière,
- des plans de succession partagés et enrichis avec les ressources locales connues et validées par le/la manager,
- les salariés/es dont la situation nécessite une action spécifique de développement.

Cette dimension collective des comités de carrière favorise une analyse approfondie et objective des parcours professionnels, des besoins de mobilité et des perspectives de développement des collaborateurs. Le comité offre l'opportunité de confronter et de challenger les propositions formulées lors des revues d'équipe ou à l'issue de discussions antérieures, garantissant ainsi que chaque décision soit évaluée à la lumière des enjeux collectifs et de la stratégie globale de l'organisation.

- **La mobilité interne**

Safran Electrical & Power entend favoriser la mobilité au sein ses établissements et dans le Groupe en accompagnant le salarié dans ses souhaits d'évolution.

Les moyens mis en œuvre pour accompagner la mobilité sont les suivants :

- L'outil eTalent directement accessible sur l'intranet de Safran va répertorier les postes ouverts au sein du Groupe et permettre au candidat de postuler en ligne. Il peut par ailleurs faire connaître ses souhaits de mobilité lors de la création de son profil dans l'outil afin de lui donner plus de visibilité et être plus facilement identifié par la communauté RH.
- Au niveau de l'entreprise, des réunions de coordination sur la mobilité inter-sites permettent de suivre le processus de mobilité envisagé par le salarié.
- Au niveau du Groupe, le réseau Mobilité permet d'échanger par bassins d'emplois et par métiers afin d'identifier les postes à pourvoir et les profils en mobilité.
- Accompagnement du Responsable RH : une fois le projet de mobilité finalisé, le Responsable RH du salarié l'accompagne dans ses démarches de recherche, lors des entretiens et lors de la finalisation de la procédure.

Article 7 – Accompagner l'évolution des métiers

Dans le cadre de leurs discussions ayant abouti au présent accord, les parties se sont entendues sur la nécessité de mettre en œuvre une démarche GEPP proactive pour garantir un accompagnement adapté des collaborateurs face aux évolutions de leurs métiers et aux transformations à venir en identifiant en amont les impacts possibles sur les effectifs et les compétences nécessaires. À ce titre, le présent article vise à présenter les démarches clés mises en place pour anticiper et soutenir ces évolutions.

- **Le Référentiel Métiers**

Dans le cadre de sa démarche de gestion des emplois et parcours professionnels, Safran a établi un référentiel des métiers harmonisé au niveau du Groupe, qui cartographie et décrit les métiers et les compétences dans l'organisation. Cette vision partagée facilite la gestion prévisionnelle des emplois et permet d'anticiper les évolutions nécessaires pour soutenir la compétitivité et l'innovation en lien avec les orientations stratégiques du Groupe.

Le référentiel des métiers sert ainsi de base en société pour mener les travaux d'analyse sur l'évolution des métiers et les besoins actuels et futurs en compétences. Il permet par ailleurs d'identifier les métiers à forts enjeux de transformation, les compétences nouvelles ou à renforcer, et d'établir des passerelles entre les métiers, compte tenu des évolutions prévisibles dans les 5 années à venir.

Ce référentiel est mis à disposition de l'ensemble des salariés sur l'intranet Safran. Il est amené à évoluer en fonction des évolutions des processus et des technologies présentées lors de l'Observatoire des Métiers Safran.

Il s'agit donc d'un outil dynamique qui, au-delà de la cartographie établie, offre à chaque collaborateur une meilleure compréhension des attentes et des possibilités d'évolution au sein de l'organisation. Sa mise à disposition favorise la transparence, l'information et l'appropriation des parcours professionnels possibles.

Dans le cadre de cet accord, il est convenu qu'une communication dédiée sera effectuée afin de mieux faire connaître l'existence et l'utilisation de ce référentiel.

- **L'adaptation aux évolutions : tendances quantitative et qualitative des métiers**

Dans la continuité des accords et engagements précédents, Safran Electrical & Power poursuit la démarche d'anticipation des évolutions des métiers en s'appuyant sur le Référentiel Métiers déployé au sein du Groupe et mis en œuvre dans l'entreprise. Cette démarche a notamment vocation à :

- Anticiper, en fonction des mutations technologiques et des besoins du Groupe et de l'entreprise, les évolutions prévisibles des besoins sur les emplois et les compétences internes ;
- Identifier annuellement les métiers à forts enjeux de transformation au sein de l'entreprise ;
- Identifier les moyens à mettre en œuvre pour accompagner les changements et assurer le développement ou le maintien de l'employabilité des salariés.

Chaque année la Direction des ressources humaines analyse à partir du référentiel métier Safran et des données sur l'emploi, les ressources actuelles et les évolutions prévisibles des besoins de la société en termes de métiers et de compétences.

Cette analyse des tendances d'évolution qualitative et quantitative par métier constitue un levier essentiel pour anticiper les besoins de l'entreprise. Elle permet d'identifier, pour les métiers en évolution, les transformations en cours, tant sur le plan du volume des effectifs que sur l'évolution des compétences attendues. Cette observation périodique éclaire les décisions à prendre pour répondre de manière proactive aux mutations du marché, à l'évolution technologique ou encore à la transformation des organisations internes.

Au sein de Safran Electrical & Power, les tendances d'évolution des métiers sont ainsi analysées selon la typologie ci-après :

- Les métiers en développement : métiers identifiés comme porteurs d'emplois ou rencontrant des difficultés de recrutement, qui demeurent essentiels au développement de l'entreprise compte tenu de l'évolution de son contexte et de sa stratégie ;
- Les métiers en transformation : métiers pour lesquels les évolutions organisationnelles ou technologiques à venir induiront une transformation de l'activité et nécessiteront une adaptation des compétences des collaborateurs ;
- Les métiers en équilibre : métiers pour lesquels aucune évolution technologique majeure ni réorganisation n'est identifiée à court ou moyen terme, et dont l'activité demeure globalement stable.

Sur la base de ce diagnostic, des plans d'action sont définis afin d'accompagner la montée en compétences, d'anticiper les besoins en recrutement ou de soutenir la mobilité professionnelle.

Ces plans sont adaptés aux spécificités de chaque métier et s'appuient sur un ensemble de dispositifs et outils RH mobilisés selon les enjeux identifiés. Il peut s'agir de campagnes ciblées de recrutement, du recours à la mobilité interne ou encore de dispositifs de formation et d'actions d'accompagnement au changement.

L'objectif est d'apporter une réponse pratique et efficace aux besoins d'évolution des métiers, tout en garantissant l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les ambitions stratégiques de l'entreprise.

Il est convenu entre les parties qu'une présentation annuelle des tendances d'évolution par typologie de métier sera effectuée en commission GEPP décrite au chapitre 3 du présent accord.

Chapitre 3 – Information et communication

La GEPP revêt une dimension collective en facilitant l'anticipation des évolutions à venir et en offrant une meilleure visibilité sur les transformations des métiers et des compétences à l'échelle de l'entreprise, dont doivent être informées et consultées périodiquement les instances représentatives du personnel. Individuellement, elle permet à chaque collaborateur de s'impliquer activement dans son propre parcours professionnel en lui donnant accès aux ressources et outils nécessaires au développement de ses compétences. Communiquer est donc essentiel pour favoriser l'adhésion et l'engagement de l'ensemble des parties prenantes autour de cette démarche.

Article 8 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel

- **La commission GEPP et Formation**

Le précédent accord relatif à la GPEC avait acté au sein du Comité Central d'Entreprise la création d'une commission GPEC et Formation, qui se réunissait annuellement au cours du dernier trimestre dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et compétences, et sur les orientations de la formation professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, les parties ont souhaité maintenir cette commission au sein du Comité Social et Economique Central (CSEC), qui est renommée GEPP et Formation et sera composée par des représentants de la Direction et 2 représentants par organisation syndicale représentative.

La commission GEPP et Formation se réunira une fois par an, dans le cadre d'une réunion préparatoire à la consultation décrite ci-dessus. Elle pourra également être réunie à la demande des organisations syndicales ou de la Direction pour traiter une situation exceptionnelle en lien avec la GEPP et la formation, ayant un impact sur l'évolution des métiers et/ou de l'emploi.

- **Informations transmises en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques**

Dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la présentation faite au CSE Central tiendra compte de la stratégie établie au niveau du Groupe. Dans les domaines dans lesquels le dirigeant de l'entreprise bénéficie de toute latitude pour arrêter une stratégie, c'est la stratégie spécifique à l'entreprise qui sera présentée. Cette présentation concernera notamment les objectifs de positionnement de Safran Electrical & Power parmi les acteurs du marché, les axes de croissance interne ou externe, les technologies d'avenir pour la société, la politique industrielle et la politique dans le domaine de l'emploi et des compétences.

Seront également présentés les différents indicateurs définis dans le présent accord ainsi que tout élément permettant au CSE Central de rendre un avis éclairé sur les orientations stratégiques. Les indicateurs sont établis sur la base de l'année civile et seront présentés lors de la commission GEPP et Formation, dans le cadre de la réunion préparatoire à la consultation du CSE Central.

Les parties conviennent que cette consultation s'inscrit dans une démarche prospective, basée sur un partage régulier et transparent de l'information. Dans ce cadre, les indicateurs définis par le présent accord ont pour

objectif d'illustrer concrètement les actions mises en œuvre, en lien direct avec les enjeux identifiés en matière de GEPP. Leur cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise est fondamentale pour garantir afin d'assurer une adéquation pérenne entre la gestion des compétences, l'évolution des métiers, et les priorités de l'organisation. Ces indicateurs permettront d'assurer un suivi global et une mesure opérationnelle du déploiement de la GEPP en réponse aux orientations stratégiques, notamment à travers la mise en œuvre des plans d'action, l'observation des évolutions des métiers (en transformation, en stabilité ou en développement) et de l'accompagnement des compétences clés.

Thème	Indicateur	Périmètre
Capitalisation du savoir	Nombre de compétences critiques par Divisions, réparties par domaine Métiers	Entreprise et établissements
	Actions de sécurisation des compétences critiques	Entreprise et établissements
Transmission du savoir	Prévisionnel à 3 ans des départs en retraite par établissements et par métier	Entreprise et établissements
	Actions engagées en faveur de la transmission du savoir	Entreprise et établissements
Experts & spécialistes	Cartographie des experts et spécialistes par domaine d'expertise et par site	Entreprise
Accompagnement de l'évolution de carrière	Nombre d'entretiens individuels réalisés	Entreprise et établissements
	Nombre d'entretiens RH demandés dans l'entretien individuel, motifs associés et nombre d'entretiens RH réalisés	Entreprise et établissements
Recrutement & Mobilité	Nombre de recrutements par sites (CDI, CDD, alternance, stages)	Entreprise et établissements
	Nombre de salariés ayant exprimé un souhait de mobilité dans l'entretien individuel	Entreprise et établissements
	Nombre de changements de métier et/ou mobilité au sein d'un établissement et domaines métiers concernés	Entreprise et établissements
	Nombre de mobilités inter-établissements	Entreprise
	Nombre de mobilités Groupe (entrantes et sortantes)	Entreprise
Accompagnement de l'évolution des métiers	Tendances quantitative et qualitative des métiers, et plans d'actions associés	Entreprise
Formation	Nombre d'heures de formation, d'actions et budget associé par entité, par CSP et par domaine de formation.	Entreprise et établissements
	Actions de formation engagées et nombre d'heures réalisées sur les domaines métiers en développement et/ou transformation.	Entreprise et établissements

Il est par ailleurs convenu qu'une présentation dédiée à la GEPP sera effectuée dans chaque établissement, sur la base des indicateurs mentionnés ci-dessus, selon des modalités définies conjointement par la Direction et chaque CSE d'établissement.

Article 9 – Modalités d’information des collaborateurs et managers

Conscientes que la motivation des salariés et leur capacité à s’adapter aux mutations technologiques et aux évolutions des marchés sont essentielles à l’adaptabilité des équipes, les parties soulignent que la démarche de GEPP doit prendre en compte la dimension individuelle, d’une part en donnant aux salariés la possibilité de développer ou d’adapter leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, et d’autre part en donnant aux managers la visibilité et les outils nécessaires pour soutenir efficacement l’évolution professionnelle de leurs collaborateurs.

Ainsi, en sus des informations transmises aux représentants du personnel dans le cadre de leurs prérogatives, l’entreprise s’assurera que la transmission de l’information relative aux différents dispositifs et processus décrits dans le présent accord (Référentiel des Métiers, catalogues de formation, évolution professionnelle...) sera effective auprès de l’ensemble des salariés.

Ces documents et informations sont mis à disposition de l’ensemble des salariés et présentés de façon adaptée au travers d’actions de communication locales, que chaque établissement pourra effectuer en fonction des thématiques traitées et des enjeux opérationnels locaux.

Il est par ailleurs rappelé que les interlocuteurs privilégiés des salariés concernant leur carrière et leur souhait de mobilité sont le responsable hiérarchique et la fonction RH.

Ainsi, les parties au présent accord souhaitent réaffirmer l’importance d’un échange régulier entre le salarié et son manager sur ses perspectives d’évolution professionnelle en fonction de ses aspirations et des besoins de l’entreprise, notamment à l’occasion de l’EPDP.

Pour ce faire, la Direction s’engage à ce que les managers puissent pleinement assurer leur rôle d’accompagnement des salariés dans leur souhait d’évolution professionnelle, à travers des actions d’information et/ou de formation, notamment sur la connaissance des dispositifs de formation et la conduite des entretiens.

Les dispositions du présent accord feront ainsi l’objet d’une présentation dédiée auprès des managers.

Chaque salarié a par ailleurs la possibilité de prendre contact avec son interlocuteur RH de proximité, afin de bénéficier d’un entretien spécifique à l’occasion duquel il aura la possibilité d’échanger sur l’évolution des emplois, les parcours d’évolution possibles au sein des différents niveaux de l’organisation (établissement, Division, entreprise ou Groupe), et de bénéficier de conseils dans le cadre de son projet professionnel.

Chapitre 4 – Dispositions finales

Article 10 – Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entrera en vigueur à compter de sa date de signature et expirera le 31 décembre 2028.

En conséquence, au-delà de cette échéance, ses dispositions ne continueront pas de plein droit à produire leurs effets.

Il pourra être révisé à tout moment par avenant négocié entre les parties, dans les conditions et délais prévus par la réglementation en vigueur.

Article 11 - Dépôt et publicité

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

Fait à Blagnac, le 20 février 2026

Pour la société Safran Electrical & Power,

Pour la Direction
Pascale LOLMEDE
Directrice des Relations Sociales

Pour la CFDT,
Monsieur Cédric CARIVEN
Délégué syndical central

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Jean-François PASTOR
Délégué syndical central

Pour la CGT,
Monsieur David BLAIS
Délégué syndical central