

**ACCORD-CADRE EUROPÉEN**  
**FAMILY RELATED**  
**« VIE DE FAMILLE ET VIE AU TRAVAIL »**

# SOMMAIRE

---

<b>1   MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>4</b>
1.1. <i>Champ d'application de l'accord</i>	
1.2. <i>Evolution du périmètre de l'accord</i>	
<b>2   SENSIBILISATION DES ÉQUIPES</b>	<b>4</b>
2.1. <i>Ouverture aux familles</i>	
2.2. <i>Communiquer en interne</i>	
2.3. <i>Point d'attention supplémentaire</i>	
<b>3   L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITÉ</b>	<b>5</b>
3.1. <i>L'accompagnement des salariés avant l'arrivée de l'enfant</i>	
3.2. <i>L'accompagnement des salariés à l'arrivée de l'enfant</i>	
3.3. <i>L'accompagnement des salariés à leur retour au travail après le congé de maternité et parental</i>	
<b>4   L'ASSISTANCE DE PROCHES</b>	<b>9</b>
4.1. <i>Définition du salarié aidant et des proches, de la perte d'autonomie</i>	
4.2. <i>Flexibilité dans l'organisation du travail</i>	
4.3. <i>Faciliter l'accès aux ressources</i>	
<b>5   DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>11</b>
5.1. <i>Commission de suivi</i>	
5.2. <i>Prise d'effet et durée de l'accord</i>	
5.3. <i>Langue de référence de l'accord</i>	
5.4. <i>Révision de l'accord</i>	
<b>6   ANNEXES</b>	<b>12</b>
<b>Annexe 1</b> <i>Glossaire</i>	
<b>Annexe 2</b> <i>Indicateurs par pays et par société (sauf France)</i>	
<b>Annexe 3</b> <i>Périmètre des sociétés du groupe à la date de signature du présent avenant</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 Europe et les fédérations affiliées présentes dans l'entreprise, d'autre part, et la majorité des syndicats œuvrant dans les secteurs d'activité du Groupe en Europe.

Convaincus que les évolutions sociétales doivent conduire le groupe à insérer dans sa politique des propositions innovantes et harmonisées liées aux enjeux de parentalité et d'accompagnement familial, les partenaires sociaux du groupe Safran et IndustriALL Europe ont conclu un accord définissant un socle commun pour ces thématiques.

En phase avec les attentes des salariés, ce socle social permet de faciliter les étapes de la vie de famille que sont **la parentalité et l'assistance de proches**.

Les parties conviennent dans le présent accord d'une prise en compte de la notion de famille qui respecte la diversité de ses formes (monoparentales, recomposées, famille avec des personnes en situation de dépendance ...) ainsi que les réalités liées aux évolutions sociétales.

Pour cela, les parties souhaitent favoriser activement un cadre de **bienveillance général** qui passe par une perception positive de ces sujets au sein de l'entreprise, par l'ensemble du collectif de travail.

Le **socle européen** de principes et de mesures définis dans le présent accord s'inscrit dans le respect de la diversité des réalités culturelles et légales des pays.

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

Il s'inscrit également dans le respect de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et des directives de l'Union Européenne en matière de parentalité dès lors qu'elles sont transposées dans les législations nationales.

En outre, il s'inscrit dans le cadre des Conventions n°183, n°175 et n°156 de l'Organisation Internationale du Travail respectivement sur la protection de la maternité, le travail à temps partiel et les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Cet accord européen est ancré dans la **stratégie de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise** du Groupe Safran et par conséquent dans les objectifs de l'accord cadre mondial RSE du Groupe signé le 4 décembre 2023.

Enfin, il est rappelé que l'ensemble des informations que les salariés du Groupe pourraient être amenés à transmettre à l'employeur pour le bénéfice des dispositions du présent accord, sont protégées conformément à la réglementation sur la protection des données personnelles (RGPD en particulier). Les procédures Groupe en la matière garantissent la protection de l'ensemble des données personnelles et des données sensibles communiquées à l'entreprise.

# 1. MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION

## 1.1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord s'applique à Safran et à toutes ses filiales détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce et se situant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen, ainsi que dans les pays entrant dans le périmètre des accords européens, tels que la Suisse, la Norvège à ce jour.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord figure en annexe 3.

Dans le cadre du présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « la Société ». Les parties signataires conviennent que les dispositions des éventuels accords signés au niveau des sociétés ne peuvent déroger au présent accord de groupe que dans la mesure où elles sont plus favorables aux salariés.

### 1.1.1. Clause de non-régression

Les parties soulignent que les dispositions du présent accord européen n'ont pas vocation à se substituer aux lois locales, aux dispositions réglementaires, aux accords nationaux, régionaux ou d'entreprise, ou pratiques en vigueur dans les sociétés européennes du Groupe Safran, qui seraient plus favorables aux salariés.

## 1.2. EVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions du périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1.1 du présent accord. En cas de changement de structure conduisant à une modification significative de périmètre, les parties conviennent de se rencontrer dans les 6 mois pour en examiner les conséquences éventuelles sur le présent accord.

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1.1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

Dans l'hypothèse où le périmètre de l'Union Européenne viendrait à évoluer, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la survenance du fait générateur afin d'échanger sur l'incidence de cette évolution.

## 2. SENSIBILISATION DES ÉQUIPES

Afin de faire connaître à l'ensemble des salariés du périmètre européen, la position du groupe vis-à-vis des sujets liés à la parentalité et aux aidants, Safran s'engage à :

- Faciliter la communication et les échanges sur ces sujets dans l'entreprise,
- Aider à la compréhension des réalités liées à la parentalité et aux aidants et à leur incidence éventuelle sur la vie professionnelle,
- Veiller à la bonne articulation entre activité professionnelle et organisation de l'entreprise, et exercice de la vie familiale, notamment au niveau de l'organisation du travail.

Le groupe Safran a la volonté d'offrir un cadre de bienveillance traduisant une perception positive de la parentalité et de l'accompagnement de proches, par l'Entreprise et par l'ensemble du collectif de travail.

Les futurs parents, parents et aidants doivent savoir que la réalisation de leur projet parental ou aidant, sera accueillie avec bienveillance et n'aura pas de répercussion négative sur leur carrière et leur vie professionnelle. Safran s'engage ainsi à favoriser, développer et assurer un cadre de bienveillance autour de la parentalité et de l'assistance aux proches et à permettre à tous de faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Pour ce faire, des actions de sensibilisation et de communication adaptées à chaque pays, seront déployées au sein du Groupe auprès de tous les salariés.

## **2.1. OUVERTURE AUX FAMILLES**

Le déploiement d'actions sur site permettant une meilleure connaissance par les familles des salariés, des réalités de leur métier, de leur environnement de travail et de l'organisation de l'entreprise, est encouragé. Cela peut prendre la forme entre autres actions, de Journées des Familles.

## **2.2. COMMUNIQUER EN INTERNE**

Des actions de communication locales et globales (intranet) présentant des informations détaillées concernant le présent accord pourront être organisées sous la forme de :

- Présentation détaillée des mesures du présent accord,
- Témoignages de jeunes parents, de salariés aidants, de managers etc.,
- Bonnes pratiques observées dans différents pays.

En particulier, une brochure présentant l'accord, sera disponible dans les langues répertoriées en annexe, auprès des salariés ainsi qu'un webinaire.

Cette brochure sera portée également à la connaissance des nouveaux entrants.

Concernant la sensibilisation des équipes Ressources Humaines et des managers locaux, un partage européen des pratiques au sein de la communauté Ressources Humaines des différents pays, sera organisé.

Les actions de sensibilisation sur les stéréotypes, notamment de genres, sont poursuivies.

## **2.3 POINT D'ATTENTION SUPPLEMENTAIRE**

L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la vie familiale est abordée lors de l'entretien de performance et de développement professionnel.

Une vigilance particulière devra être portée sur les horaires de réunion pour les salariés.

En cas de nécessité opérationnelle, une adaptation provisoire des horaires, pourra être mise en place.

## **3. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE**

Les parties réaffirment l'engagement de non-discrimination en matière salariale ou d'évolution de carrière pour les salariés en charge de famille. Par ailleurs, conformément à la directive européenne 2019/1158, les salariés qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail sont protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondé(e) sur ce motif.

### **3.1. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT**

#### ***3.1.1 Mesures facilitant l'organisation des parcours d'assistance médicale à la procréation ou les parcours d'adoption***

Compte tenu des contraintes et des enjeux associés aux parcours d'assistance médicale à la procréation ou d'adoption, le Groupe s'engage à favoriser la flexibilité et la souplesse dans l'aménagement du temps de travail des salariés engagés dans ces parcours.

Il en va ainsi du recours au télétravail qui peut être facilité en cas de besoin lors de certaines périodes au cours des différents protocoles (par exemple par un cumul de jours, une souplesse dans les dates etc...). De même la prise de congés est facilitée dans ce cadre.

La salariée engagée dans un parcours d'assistance médicale à la procréation dans les conditions fixées par la législation nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

À défaut de spécificités réglementaires locales plus favorables, ce nombre d'absence sera de sept (rendez-vous), pour lesquels le salaire de base est maintenu.

Il appartiendra à chaque filiale ou à la coordination Ressources Humaines du pays d'apprécier les conséquences sur les composantes variables de la rémunération, comme précisées en annexe dans le glossaire et d'en déterminer le traitement.

Ces modalités de traitement seront partagées avec les représentants locaux du personnel.

Le ou la salarié(e) engagé(e) dans un parcours d'adoption, dans les conditions fixées par la législation nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les rendez-vous nécessaires.

A défaut de spécificités réglementaires locales plus favorables, ce nombre d'absence sera de sept. La rémunération est maintenue, telle que définie dans le glossaire annexé au présent accord et ces absences seront justifiées selon les modalités définies au niveau des pays ou sites.

Afin de pallier les difficultés liées aux parcours d'adoption et aux parcours d'assistance médicale à la procréation, et dans le but de faciliter les démarches administratives ou médicales, le conjoint ou la conjointe salarié(e) d'une personne engagée dans ce parcours, le ou la partenaire salarié lié à elle par une union civile, ou la personne salariée vivant maritalement avec elle dans les conditions fixées par la législation nationale, bénéficie également d'une autorisation d'absences rémunérées pour les rendez-vous ou actes médicaux nécessaires.

Le cas échéant, cette mesure sera adaptée à la réglementation nationale en la matière.

### **3.1.2. Flexibilité : aménagements possibles de l'emploi**

Toute femme enceinte peut, si elle le souhaite, être orientée sans délai vers la structure médicale interne existante dans l'entreprise.

La salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi si son état de santé médicalement constaté l'exige. La salariée employée de nuit est affectée à un poste de jour à sa demande ou après constat du médecin du travail. Dans le cas où cette affectation à un poste de jour ne serait pas possible, une dispense de travail ou une prolongation du congé maternité est proposée.

En outre, la salariée enceinte occupant un poste de travail l'exposant à des risques particuliers se voit proposer un autre poste compatible avec son état avec maintien pendant cette période de sa rémunération telle que définie dans le glossaire annexé. Les heures supplémentaires qui ne seraient pas effectuées ne seront pas payées.

Dès l'annonce de la grossesse, la salariée enceinte bénéficie d'heures de repos rémunérées par jour dont le nombre et les modalités de prise sont à définir par pays ou par les filiales.

A partir du cinquième mois, la salariée bénéficie d'un crédit supplémentaire de repos rémunéré de son temps de travail hebdomadaire. Le crédit de repos et ses modalités de prise sont également déterminés par chaque filiale ou au niveau du pays.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le cadre normatif du pays.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un contrat de mariage, union civile ou la personne salariée vivant maritalement avec elle, bénéficie, également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, sur présentation d'un justificatif médical ou d'une attestation sur l'honneur, dans le respect du cadre normatif de chaque pays.

Le cas échéant, cette mesure sera adaptée à la réglementation nationale en la matière.

### **3.1.3. Mesures d'accompagnement en cas de grossesse non menée à terme**

Compte tenu des risques et difficultés associés à certaines grossesses, les partenaires sociaux ont décidé de proposer un accompagnement des grossesses non menées à terme, dans le respect strict des réglementations propres à chaque pays.

La femme qui était enceinte, bénéficie dans le respect du cadre légal de chaque pays, d'une flexibilité dans ses horaires de travail. La prise en charge médicale des absences pour d'éventuels rendez-vous médicaux est possible et est définie par les réglementations nationales.

À défaut d'arrêt maladie, sur présentation d'un justificatif ou d'une déclaration sur l'honneur, la salariée bénéficie d'une absence rémunérée de cinq jours si le terme intervient au-delà du troisième mois de grossesse. Cette absence ne peut être cumulée avec le congé maternité dans le cas où celui-ci serait maintenu.

Le recours au télétravail peut également être facilité en cas de besoin, de même que la prise de congés.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e), la personne salariée liée à la femme enceinte par un contrat de mariage, union civile ou la personne salariée vivant maritalement avec elle dans le respect de la réglementation nationale, bénéficie d'une flexibilité dans ses horaires de travail, de recours au télétravail, de prise de congés ou d'une autorisation d'absence rémunérée de cinq jours si le terme intervient au-delà du troisième mois de grossesse. Cette absence ne peut être cumulée avec le congé du second parent, le cas échéant.

## **3.2. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS À L'ARRIVÉE DE L'ENFANT**

### **3.2.1. Congés de maternité, paternité, adoption et parental**

#### **3.2.1.1 Rémunération**

Les parties conviennent de modalités de rémunération des congés familiaux, dans les conditions définies ci-après.

Les parties signataires affirment que la prise de l'un ou l'autre de ces congés n'aura pas de répercussion négative sur leur carrière et leur vie professionnelle.

#### **3.2.1.2 Congé de maternité et paternité, congé d'adoption**

Safran garantit à tous ses salarié(e)s un congé de maternité a minima de seize semaines et un congé paternité a minima de quinze jours ouvrables rémunérés (soit trois semaines calendaires) pour le père ou la personne reconnue comme second parent.

Dans le cadre des congés maternité et paternité, les organismes sociaux (assurance santé nationale, sécurité sociale, services sociaux etc.) selon les règles de chaque pays, peuvent verser une prestation au salarié(e). Dans la plupart des cas, cette prestation compense, une partie du salaire.

Afin de garantir à la salariée durant les seize semaines du congé maternité et au père ou au coparent durant les trois semaines du congé paternité, le paiement d'un salaire de base intégral, Safran verse un complément de rémunération.

Il appartiendra à chaque filiale ou à la coordination Ressources Humaines du pays d'apprécier les conséquences sur les composantes variables de la rémunération, comme précisées en annexe dans le glossaire et d'en déterminer le traitement.

Ces modalités de traitement seront partagées avec les représentants locaux du personnel.

- Les heures supplémentaires non effectuées ne sont pas compensées.

La mise en œuvre pourra être progressive et sera effective au plus tard dans les dix-huit premiers mois d'entrée en vigueur du présent accord, dans les pays où ces congés sont d'une durée inférieure ou actuellement sans compensation de l'employeur.

Ces mesures s'appliquent également dans le cadre d'une adoption, les modalités de prise des jours, ou de répartition entre les parents seront déterminées en fonction de la réglementation locale.

Cette disposition s'applique dans le respect de la définition légale de la parentalité de chaque pays.

### **3.2.1.3 Congé parental**

Safran garantit à tous ses salariés, la possibilité de bénéficier d'un congé parental dont la durée et les modalités sont fixées par les réglementations locales et par la Directive européenne 2010/18.

Une harmonisation de ces modalités pourra être définie au niveau du pays.

### **3.2.2. L'anticipation du congé et sa perception par le collectif de travail**

Anticiper le moment où le salarié(e) sera en congé permet un départ serein aussi bien pour le futur parent que pour le collectif de travail.

Un entretien est donc organisé avant le début du congé afin de préparer l'absence, le remplacement éventuel et les conditions de retour des salariés.

Par ailleurs, il est essentiel de faciliter la perception positive de ces congés et plus particulièrement du congé du second parent, le cas échéant, notamment grâce à une communication adaptée et une sensibilisation du collectif de travail du salarié.

### **3.2.3. L'accompagnement des parents au travail**

#### **3.2.3.1. Congé enfant malade**

Le salarié bénéficie de jours de congé enfant malade définis dans le cadre réglementaire de chaque pays ou d'accord locaux et rémunérés selon ces mêmes dispositions réglementaires.

#### **3.2.3.2. Congé de présence parentale**

Un congé dit de présence parentale est accordé au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue du parent et des soins contraignants. Il peut être fractionné, transformé à temps partiel ou renouvelé. Une approche harmonisée pourra être définie dans chaque pays.

Un bilan sera fait à l'occasion de la première réunion de la commission de suivi après un an d'entrée en vigueur du présent accord.

## **3.3. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS À LEUR RETOUR AU TRAVAIL APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL**

### **3.3.1. Entretien de retour**

L'entretien après le retour de congé a pour objectif d'examiner le contexte de la reprise d'activité, et notamment de déterminer les besoins éventuels de formation pour assurer la continuité de l'évolution professionnelle.

### **3.3.2. Flexibilité dans l'organisation du travail**

#### **3.3.2.1. Temps de travail des jeunes parents**

Le retour à la vie professionnelle des jeunes parents est un moment de réadaptation pouvant nécessiter du temps afin par exemple d'organiser la garde de son enfant. Il appartiendra aux sociétés de définir des modalités adaptées pour cela en coordination dans la mesure du possible au niveau du pays.

Les jeunes parents et les salariés exerçant l'autorité parentale qui le souhaitent, peuvent effectuer un temps partiel à 80% d'un temps plein durant 2 mois continus, dans la première année suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Dans ce cas, le salaire de base est maintenu à hauteur de 90% et il appartiendra à chaque filiale ou à la coordination Ressources Humaines du pays d'apprécier les conséquences sur les composantes variables de la rémunération, comme précisées en annexe dans le glossaire et d'en déterminer le traitement.

Ces modalités de traitement seront partagées avec les représentants locaux du personnel.

Afin d'assurer une bonne articulation avec les modalités de prise de congés parentaux locaux, dans certains pays cette mesure pourra être reportée à la deuxième année suivant la naissance, afin de maintenir l'accès aux dispositifs de congé parentaux en place dans le pays.

### **3.3.2.2 Familles monoparentales et parents d'enfants en situation de handicap**

Une attention particulière est portée sur l'aménagement des horaires et des congés pour le/la salarié(e) parent au sein d'une famille monoparentale ou parent d'un enfant en situation de handicap notamment en cas de difficultés de garde d'enfant(s) ou pour lui permettre d'assister, par exemple, aux réunions « parents-professeurs » ou à des rendez-vous médicaux obligatoires.

Le ou la salariée concerné(e) fournira à l'entreprise les justificatifs ou à défaut une attestation sur l'honneur, dans le respect du cadre légal européen et local de protection des données personnelles et sensibles.

Le salarié en situation de famille monoparentale ou le salarié exerçant l'autorité parentale ou le parent d'enfant en situation de handicap qui le souhaitent peuvent effectuer un temps partiel à 80% ou temps réduit à 80% de leur temps de travail contractuel.

Ce temps partiel pourra être si nécessaire et si réalisable selon les réalités opérationnelles, être porté à 50% du temps, en accord avec le management local.

### **3.3.3. Allaitement**

Au sein des filiales disposant d'un service de santé, une salle d'allaitement pourra être mise à disposition dans la mesure du possible.

Les salariées bénéficient d'une heure rémunérée par jour afin de tirer leur lait jusqu'au premier anniversaire de l'enfant ou la fin de l'allaitement.

### **3.3.4. Faciliter l'accès aux ressources**

Un portail d'informations utiles par pays ou une rubrique intranet, sera créé pour accompagner le salarié dans la recherche d'équilibre entre sa vie professionnelle et sa nouvelle vie de parent.

Ce portail ou rubrique intranet fournira des informations sur le présent accord, des exemples de bonnes pratiques internes et les liens utiles sur le sujet par pays et informera par exemple et si possible, sur les services de recherche de solution de garde d'enfants.

Le Groupe encourage les filiales à la mise en place de service de type conciergerie d'entreprise.

## **4. L'ASSISTANCE DE PROCHES**

Dans un contexte démographique et sociétal européen ou les enjeux d'accompagnement des situations de dépendance sont croissants, les parties sont conscientes des difficultés de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés aidants s'occupant au quotidien des personnes situées dans leur entourage familial, vulnérables, fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap.

Les parties affirment leur adhésion aux engagements de non-discrimination dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière des salariés qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive européenne 2019/1158. Ils sont protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondé(e) sur ce motif.

Le Groupe s'engage à offrir une approche commune des salariés-aidants de proches en perte d'autonomie :

- Enfant handicapé, en longue maladie,
- Proche « à charge » : parents et conjoint du parent, conjoint, frère ou sœur, enfant adulte.

#### **4.1. DÉFINITION DU SALARIÉ-AIDANT ET DES PROCHES, DE LA PERTE D'AUTONOMIE**

Le salarié-aidant assure l'accompagnement d'un proche reconnu en perte d'autonomie dans sa vie quotidienne, selon les définitions et procédures règlementaires du pays.

Sont considérés « proches », les membres de la famille ayant un lien de parenté au premier degré : conjoint, enfant, père, mère ou conjoint du parent.

Afin de bénéficier des mesures du présent accord, le salarié aidant fournit une attestation administrative nominative du statut d'aidant, délivrée par les autorités locales ou systèmes sociaux publics ou à défaut, une attestation médicale de la nécessité d'une aide au quotidien du proche.

#### **4.2. FLEXIBILITÉ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

Le salarié-aidant de proches a la possibilité d'étudier avec son responsable hiérarchique et le département Ressources Humaines des solutions d'aménagement de son organisation professionnelle sous forme de temps partiel, de télétravail, de modification des horaires, compatibles avec le fonctionnement du service / de l'entreprise.

Pour cela, le salarié-aidant fournit à l'entreprise les documents attestant de la prise en charge de proche, ou une attestation sur l'honneur, dans le respect du cadre réglementaire de protection des données personnelles.

Le salarié-aidant, s'il le souhaite, peut bénéficier d'un temps partiel à 80% ou temps réduit à 80% de son temps de travail actuel contractuel.

Ce temps partiel pourra si nécessaire et si réalisable selon les réalités opérationnelles, porté à 50% du temps, en accord avec le management local.

Des solutions de mobilité temporaire, de télétravail pourront également être considérées dans la mesure du possible.

#### **4.3. FACILITER L'ACCÈS AUX RESSOURCES**

##### **4.3.1. Formation pour les salariés-aidants**

Dans de nombreux pays, des formations externes dédiées aux particuliers aidants de proches sont accessibles. Le Groupe facilite l'organisation du travail pour le salarié aidant suivant ce type de formation externe spécialisée, dans la limite de deux jours, tous les trois ans.

La rémunération telle que définie dans le glossaire en annexe, est maintenue dans la mesure où la formation se déroulerait sur le temps de travail.

Une contribution financière de l'entreprise est proposée à hauteur de 30 % du coût de la formation sur présentation préalable à la session de formation, de justificatifs, pour accord.

##### **4.3.2. Informations sur les ressources à disposition**

Le portail "Familier related" ou rubrique intranet, apportera les informations sur les services existants dans les pays, le cas échéant.

Par exemple, cette page pourra comporter une information sur les ressources, les solutions de support du type assistante sociale, de soutien psychologique proposé par l'organisme d'assistance du Groupe le cas échéant dans le pays ou encore l'orientation vers des conseils spécialisés externes, des cercles de paroles.

#### **4.3.3. Jours d'absence pour les salariés aidants**

Les salariés aidants peuvent bénéficier de jours d'absence dans le cadre de ce rôle, à hauteur de deux jours par an.

#### **4.3.4. Accompagnement en cas de deuil de proches**

Dans un objectif d'amélioration de l'accompagnement des salariés, les durées de congé de deuil pour les proches de degré de parenté 1 et 2 (cf. définition dans le glossaire en annexe), seront dans la mesure du possible, progressivement harmonisées au sein de chaque pays.

Les équipes Ressources Humaines locales veillent à une écoute attentive adaptée à la situation difficile rencontrée par le salarié et lui apportent des informations concernant ses droits et l'accès aux services de soutien psychologique tel que celui proposé par les prestataires santé et prévoyance ou autre.

## **5. DISPOSITIONS FINALES**

### **5.1. COMMISSION DE SUIVI**

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une commission de suivi annuelle qui aura pour objet de :

- Suivre le déploiement du présent accord,
- Examiner les conditions d'application du présent accord et d'éventuelles difficultés d'interprétation,
- Proposer de nouvelles évolutions.

Cette commission de suivi est composée de représentants de la Direction et de dix représentants des salariés, soit deux représentants Industriel Europe, d'un représentant du CEE et de sept représentants d'organisations syndicales. Les coordinateurs Ressources Humaines pays sont conviés tous les deux ans, aux réunions de la commission de suivi afin de témoigner des bonnes pratiques locales.

### **5.1.1 Publicité de l'accord**

Une communication sera disponible pour tous les salariés des entités des différents pays concernés, afin de promouvoir cet accord selon les modalités de communication locales. Les instances représentatives locales seront informées.

Le présent accord sera disponible sur l'intranet du Groupe dans les langues répertoriées en annexe du présent accord.

### **5.2. PRISE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord européen est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

### **5.3. LANGUE DE REFERENCE DE L'ACCORD**

Les parties signataires acceptent que le texte de cet accord, rédigé en langue française, soit la référence en cas de divergences ou de difficultés d'interprétation.

### **5.4. RÉVISION DE L'ACCORD**

En cas d'évolution de la législation européenne ou locale ayant une incidence sur les dispositions du présent accord européen, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant la prise d'effet, en cas de besoin, adapter le présent accord.

## ANNEXES

### Annexe 1 Glossaire

**Aidant :** Un salarié Safran qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne de son entourage qui a des besoins d'aide. Ce soutien peut être assuré de façon permanente ou temporaire et peut prendre diverses formes, notamment soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, formalités administratives, déplacements, coordination, soutien psychologique et vigilance permanente (en cas de handicap psychique) ou activités domestiques.

**Famille :** une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes.

Les parties conviennent dans le présent accord d'une prise en compte de la notion de famille qui respecte la diversité de ses formes (monoparentales, recomposées, famille avec des personnes en situation de dépendance ...) ainsi que les réalités liées aux évolutions sociétales.

**Famille monoparentale :** une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires.

**Parents :** une personne qui a un lien de filiation biologique ou adoptive avec un enfant.

Perte d'autonomie ou dépendance : est considérée comme dépendance, l'état d'une personne qui par suite d'une maladie physique, mentale ou psychique ou d'une déficience de même nature a un besoin important et régulier d'assistance d'une tierce personne pour les actes essentiels de la vie. L'assistance d'une tierce personne consiste à effectuer en tout ou en partie à la place de la personne dépendante les actes essentiels de la vie ou à surveiller ou à soutenir la personne dépendante en vue de permettre l'exécution de ces actes.

### Proches :

#### Degrés de parenté :

- 1<sup>er</sup> degré : père / mère, fils / fille, adoptant plénièrement / adopté plénièrement, conjoint / conjointe.
- 2<sup>ème</sup> degré : grand-père / grand-mère, petit-fils / petite-fille, frère / sœur.

**Beaux-parents** dans une famille recomposée, conjoint ou conjointe d'un des parents du salarié.

**Coparent :** personne qui partage la vie du père ou de la mère d'un enfant.

#### Rémunération pendant les absences suivantes :

- Congé maternité, congé paternité, rdv médicaux pendant la grossesse,
- Cinq jours d'absence dans le cadre d'une grossesse non menée à terme, selon les conditions définies dans le présent accord,
- Jours de formation aidant.

Durant ces absences, le salaire de base est maintenu intégralement.

- Pour ce faire, Safran verse un complément de rémunération aux prestations versées par les organismes sociaux (assurance santé nationale, sécurité sociale, services sociaux etc.). En effet, ces prestations sont définies par les règles propres à chaque pays et dans la plupart des cas, elles ne compensent qu'une partie du salaire.

- A défaut de prestations des organismes sociaux, le salaire de base afférent à la période d'absence est maintenu par Safran.

Il appartiendra à chaque filiale ou à la coordination Ressources Humaines du pays d'apprécier les conséquences sur les composantes variables de la rémunération et d'en déterminer le traitement. A défaut de nouvelle décision, les règles actuelles s'appliqueront.

Les heures supplémentaires non effectuées ne sont pas compensées.

La mise en œuvre des mesures précitées pourra être progressive et sera effective au plus tard dans les dix-huit premiers mois d'entrée en vigueur du présent accord, dans les pays où ces congés sont d'une durée inférieure ou actuellement sans compensation de l'employeur.

La Direction entamera en 2025 une analyse juridique précise des éléments de la rémunération dans chaque pays et filiales du périmètre de l'accord, en lien avec les différents motifs d'absence possibles. Le résultat de cette analyse sera partagé en commission de suivi.

## **Annexe 2**

### **Indicateurs par pays et par société (sauf France)**

1. Congés parentaux par catégorie Cadre et Non Cadre.
  - Nombre de congés maternité et paternité.
  - Nombre de congé parentaux.
2. Nombre d'employés ayant opté pour le temps partiel pour des raisons liées à la parentalité ou à l'«aidance».
3. Accès aux formations pour les aidants.  
Nombre d'employés bénéficiant de jours de formation externe sur la prise en charge des personnes dépendantes.
4. Brochure et accord disponibles dans les langues suivantes (à la signature de l'accord) : français, anglais, allemand, polonais, tchèque, espagnol. Cette liste est susceptible d'évoluer selon le périmètre de l'accord.

## **Annexe 3**

### **Périmètre des sociétés du Groupe à la date de signature du présent avenant**

#### **France**

Safran SA :

- Safran Additive Manufacturing Campus
- Safran Ceramics

Safran AEROSYSTEMS SAS

Safran Cabin:

- Safran Ventilation Systems

Safran Electrical & Power :

- Safran Electrical & Power Chatou SAS
- Safran Electrical & Power Conflans SAS
- Safran Electrical Components
- Safran Engineering Services

Safran Electronics & Defense :

- Asterios Technologies (Krono-Safe)
- Safran Data Systems SAS
- Safran Electronics & Defense Beacons SAS
- Safran REOSC
- Safran Space Propulsion
- Safran Trusted 4D SAS
- Safran.AI SAS
- SyRLinks

Safran Aircraft Engines :

- Airfoils Advanced Solutions
- Safran Aero Composite

Safran Helicopter Engines :

- Safran Power Units

Safran Landing Systems :

- Safran Filtration Systems
- Safran Landing Systems Services Dinard

Safran Test Cells France

Safran Nacelles

Safran Seats

Safran Transmission Systems

#### **Pays-Bas**

Safran CABIN NV

3D Metal Forming

### **République Tchèque**

Safran CABIN CZ

### **Allemagne**

Safran Cabin Germany GmbH (Herborn)

Safran Electrical & Power GmbH (ISE)

Safran Engineering Services GmbH (SES)

Safran Electronics & Defense Germany GmbH

Safran Data Systems GmbH

Safran Helicopter Engines Germany GmbH

Safran Nacelles GmbH

Safran SA GmbH

Safran Passenger Innovations Germany GmbH

Zodiac Cabin Controls GmbH

### **Belgique**

Safran Aero Boosters

Safran Aircraft Engines Services Brussels

### **Espagne**

Safran Engineering Services Spain

Safran Electronics & Defense Spain S.L.

### **Finlande**

Robonic LTD - Oy

### **Pologne**

Safran Aircraft Engines Poland

Safran Transmission Systems Poland

### **Norvège**

Safran Sensing Technologies Norway

### **Suisse**

Safran Electronics & Defense

- Safran Vectronix AG

- Safran Sensing Technologies Switzerland

- Safran Time Technologies Switzerland SA

- T4 Science

### **Royaume-Uni**

Safran Aerosystems Services UK Ltd

Safran Electrical & Power UK Ltd

Safran Electrical Components UK Ltd

Safran Engineering Services UK Ltd

Safran Helicopter Engines UK

Safran Landing Systems UK Ltd

Safran Landing Systems Services UK Ltd

Safran Nacelles Ltd

Safran UK Ltd

Safran Seats GB Ltd

Fait à Paris, le 20 décembre 2024

Pour Safran

Stéphane DUBOIS  
Directeur des Responsabilités  
Humaines et Sociétales Groupe

Pour IndustriAll Europe

Isabelle BARTHÈS  
Secrétaire Générale adjointe

Vincent MACKIE  
Directeur des Affaires Sociales Groupe