



**ACCORD RELATIF
À L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES, À LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL ET À LA MOBILITE DURABLE**

Entre :

La Société Safran Engineering Services dont le Siège est basé au 1 rue Louis Blériot 31702 Blagnac,
représentée par Madame Catherine BUCHE-ANDRIEUX, Directrice des Ressources Humaines

d'une part

et

les organisations syndicales représentatives de Safran Engineering Services

d'autre part

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE	4
Article 1 – Objet et cadre légal	5
Article 2 – Elaboration d'un diagnostic partagé	5
CHAPITRE 1 - RECRUTEMENT	6
Article 3 – Processus de recrutement	6
Article 4 – Développement de la mixité des candidatures	6
Article 5 – Recrutement de femmes	6
Article 6 – Actions auprès des écoles et des universités organisation d'évènements	6
Article 7 – Renforcement de la dynamique d'intégration de jeunes femmes par le biais des stages écoles et de l'alternance	7
Article 8 – Indicateurs de suivi - Recrutement.....	7
CHAPITRE 2 – FORMATION	8
Article 9 – Principes	8
Article 10 – Principe d'équité d'accès à la formation.....	8
Article 11 – Développement des compétences par le biais de la formation	8
Article 12 – Formation dans le cadre de la parentalité	8
Article 13 – Indicateurs de suivi - Formation	9
CHAPITRE 3 – PROMOTION PROFESSIONNELLE	9
Article 14 – Principes	9
Article 15 – Mixité des emplois et des métiers	9
Article 16 – Poste à responsabilités	9
Article 17 – Evolution des femmes sans distinction de la durée du travail	10
Article 18 – Indicateurs de suivi - Promotion professionnelle.....	10
CHAPITRE 4 – REMUNERATION	10
Article 19 – Orientation en matière de rémunération femmes/hommes.....	10
Article 20 – Neutralisation de l'impact de la maternité et du congé d'adoption.....	11
Article 21 – Congé parental d'éducation à temps plein	11
Article 22 – Temps partiel.....	11
Article 23 – Indicateurs de suivi - Rémunération.....	11
CHAPITRE 5 – QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	12
Article 24 – Droit d'expression directe et collective des salariés.....	12
Article 25 – Aménagement des locaux de travail	12
Article 26 – Accès aux outils numériques.....	12
Article 27 – Droit à la déconnexion.....	12
Article 28 – Indicateur de suivi - Qualité de vie et conditions de travail.....	13
CHAPITRE 6 – ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	13
Article 29 – Principes.....	13
Article 30 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13
Article 31 – Organisation et aménagement du temps de travail	13
Article 32 – Accompagnement de la parentalité	15
Article 33 – Chèque Emploi Service Universel (CESU)	17
Article 34 – Dispositif de don de jours de repos	18
Article 35 – Indicateurs de suivi - Articulation parentalité et mesures en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	21

CHAPITRE 7 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LE DROIT A LA DECONNEXION.....	21
Article 36 – Principes.....	21
Article 37 – Indicateur de suivi - Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle	21
CHAPITRE 8 – LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT, LES VIOLENCES AU TRAVAIL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.....	21
Article 38 – Principes.....	21
Article 39 – Indicateurs de suivi - Lutte contre le harcèlement, les violences au travail et les agissements sexistes.....	23
CHAPITRE 9 – ENCOURAGER LES MODES DE TRANSPORTS VERTUEUX.....	23
Article 40 – Mise en place d'un forfait mobilités durables	23
Article 41 – Prise en charge des frais de transports en commun.....	25
Article 42 – Cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des frais de transports en commun	25
Article 43 – Covoiturage	25
Article 44 – Développement des infrastructures d'accueil pour les vélos	25
Article 45 – Communication relative à la mobilité durable	25
Article 46 – Communication relative à la mobilité durable	25
Article 47 – Indicateur de suivi - Encourager les modes de transports vertueux.....	25
CHAPITRE 10 – DISPOSITIONS GENERALES D'APPLICATION	26
Article 48 – Commission égalité professionnelle.....	26
Article 49 – Synthèse des indicateurs de suivi de l'accord	26
Article 50 – Champ d'application	28
Article 51 – Prise d'effet et durée de l'accord.....	28
Article 52 – Révision.....	28
Article 53 – Publicité et dépôt.....	28
ANNEXE 1.....	30

PRÉAMBULE

Dans la continuité de l'accord collectif du 18 décembre 2018, les parties renouvellent leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et souhaitent poursuivre la dynamique déjà mise en œuvre au sein de l'entreprise par des mesures qui s'articulent autour des axes suivants :

- Accès à l'emploi
- Evolution professionnelle
- Formation professionnelle
- Rémunération

A l'issue des discussions préalables à la signature du présent accord qui se sont déroulées du 6 octobre 2022 au 23 mai 2023, les parties ont souhaité, poursuivre et intensifier les efforts en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle, visant à accroître la part des femmes dans l'entreprise et résorber les écarts qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le présent accord définit des objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et également des indicateurs de suivi de ces objectifs, de leur évolution et des actions à entreprendre.

Au-delà des engagements en matière d'égalité de traitement, les parties ont également souhaité renouveler et compléter les dispositions permettant de contribuer à la qualité de vie au travail et à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Compte tenu de l'état des lieux réalisé, les parties ont convenu que les objectifs de progression, conformément à l'article R.2242-2 du Code du travail, seront déterminés dans les domaines d'action suivants :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Les parties ont de surcroît décidé de renouveler et d'améliorer le dispositif de dons de jours et de l'inscrire dans les dispositions relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cet accord vient par conséquent remplacer le dispositif mis en place par l'accord relatif au don de jours de repos du 17 novembre 2015.

La Direction et les organisations syndicales ont également souhaité inscrire Safran Engineering Services dans le dispositif proposé par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 dite *loi d'orientation des mobilités*.

Face à l'urgence environnementale et climatique, la *loi d'orientation des mobilités*, complétée par les décrets n° 2020-541 du 9 mai 2020 et n° 2021-1663 du 16 décembre 2021, a pour objectif d'engager la transition vers une mobilité écologique en apportant de nouvelles solutions pour se déplacer grâce à des transports plus propres, plus vertueux et moins coûteux. Les employeurs peuvent ainsi, prendre en charge, tout ou partie des frais de déplacement de leurs salariés utilisant des moyens de transport durables pour les trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Safran Engineering Services est d'ores et déjà engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) *Engage for the future* déployée au sein de Safran, reposant sur 4 piliers reflétant les ambitions du Groupe :

- Décarboner l'aéronautique ;
- Être un employeur exemplaire ;
- Incarner l'industrie responsable ;
- Affirmer son engagement citoyen.

Aujourd'hui, s'inscrivant dans une volonté d'amélioration continue au service tant de la transition énergétique que des attentes des collaborateurs et de la qualité de vie au travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives de Safran Engineering Services ont souhaité formaliser leur

volonté de favoriser des modes de déplacements dit « vertueux » pour les déplacements domicile – travail.

Dans cet objectif, les parties se sont notamment entendues sur la mise en œuvre d'un forfait Mobilités Durables au sein de l'entreprise, ce afin d'encourager les salariés à utiliser des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Article 1 – Objet et cadre légal

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

A partir du constat ainsi réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans 5 domaines, pris parmi les thèmes énumérés ci-après.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et est mesurée au moyen d'indicateurs chiffrés, qui font également l'objet du présent accord.

Conformément à l'article L. 2242-17 du code du travail, cet accord porte également sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Article 2 – Élaboration d'un diagnostic partagé

En se basant sur les données contenues dans la base de données économique et sociale, un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes a été effectué pour chaque catégorie professionnelle.

L'analyse des indicateurs permet de faire notamment le constat suivant :

- Un effort a été fait sur le recrutement des femmes sur la durée du précédent accord 2018-2021 avec une amélioration de plus de 4 points de l'indicateur, mais au global les embauches de personnel féminin ne représentaient en 2021 que 23% du recrutement de l'entreprise ;
- Chez les cadres, les femmes sont sous-représentées dans les catégories supérieures (à partir de la position IIIA) ;
- Le principe d'équité d'accès à la formation est respecté, au regard de la proportion H/F des effectifs ;
- La rémunération moyenne des différentes catégories et positions fait apparaître certains écarts entre les hommes et les femmes, qui doivent cependant être pondérés en prenant en considération l'ancienneté, l'âge et le niveau de poste occupé ;
- Le passage à temps partiel est facilité.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- affirmer le principe d'équité d'accès à la formation,
- garantir l'égalité salariale entre les salariés,
- permettre une articulation équilibrée de la vie professionnelle et personnelle.

Ainsi, les chapitres qui suivent s'attachent à décrire les objectifs de progression retenus dans chacun des domaines ci-dessus, détailler les actions et mesures retenues permettant de les atteindre et préciser les indicateurs chiffrés associés.

CHAPITRE 1

RECRUTEMENT

Article 3 – Processus de recrutement

Dans le cadre des dispositions légales et conformément à la Charte d'Ethique du groupe Safran, Safran Engineering Services applique une politique d'embauche exempte de toute discrimination et s'engage à appliquer un mode de recrutement évaluant objectivement les seules capacités et compétences professionnelles des candidats.

L'entreprise s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures, à chaque étape du processus de recrutement, et à utiliser des critères objectifs pour tous les candidats afin que les choix résultent de l'adéquation entre le profil du (de la) candidat(e) et les critères requis pour occuper les emplois proposés. Ainsi, toute candidature fait l'objet d'une analyse approfondie par le service des Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques concernés. Afin de garantir l'équité dans le recrutement, seule est acceptable l'application de critères objectifs évaluant les aptitudes du candidat : ces critères sont la formation initiale et continue, les compétences professionnelles, l'expérience acquise dans les différentes situations de travail, les savoirs faire et savoirs être au travail. Par principe, un candidat est toujours reçu par plusieurs interlocuteurs et la décision qui en découle sera toujours collégiale.

Article 4 – Développement de la mixité des candidatures

Safran Engineering Services veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi, ni pendant le processus de recrutement.

Ainsi, l'entreprise veille au respect des dispositions légales en la matière et s'engage ainsi :

- à ce que le critère de sexe n'apparaisse pas lors de la diffusion des offres d'emploi,
- à appliquer des critères de classification et de salaire identiques à diplôme et expérience équivalents pour un poste identique ou de même valeur,
- à utiliser des outils et méthodes d'évaluation objectivés.

L'entreprise s'engage par ailleurs à veiller au développement de la mixité des candidatures tant sur les métiers techniques qu'au sein des fonctions supports.

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes.

Article 5 – Recrutement de femmes

Les femmes représentent 18,91% et les hommes 81,09% de l'effectif total. Cette situation s'explique par le domaine d'activité et par la nature des métiers exercés chez Safran Engineering Services encore sous représentés au sein de la population féminine en France.

Au regard de cette situation, les parties signataires décident de faire progresser le nombre de femmes dans l'entreprise en se fixant un objectif de progression en matière de recrutement : ainsi, le nombre de recrutements de femmes effectué en année N devra être supérieur à celui constaté en année N-1 d'au moins 1%, et ce durant toute la durée du présent accord.

La progression sera mesurée chaque année lors de la commission de suivi.

Il est entendu par le terme « recrutement » les embauches internes/externes en CDI, en CDD (incluant l'alternance) et l'accueil de stagiaires.

Article 6 – Actions auprès des écoles et des universités et organisation d'évènements

En complément des actions de la Direction Recrutement, Carrière et Mobilité du Groupe Safran, Safran Engineering Services renforce sa coopération avec le monde éducatif afin de développer son attractivité et celle de ses métiers. Ainsi, l'entreprise s'engage à :

- Sensibiliser les directions des écoles et universités en relation avec Safran Engineering Services à la nécessaire mixité et diversité de leurs étudiants, en particulier dans les filières techniques et scientifiques, et se tenir informé du pourcentage hommes/femmes dans les promotions entrantes notamment pour les métiers où l'un des deux sexes est sous-représenté ;
- Inclure la promotion de la mixité dans les partenariats conclus avec les établissements d'enseignement supérieur. À cette fin, il sera demandé aux établissements partenaires de communiquer à Safran Engineering Services leur politique en la matière ;
- Participer de manière active à des forums métiers organisés par les lycées, écoles, universités, centres de formation afin d'assurer la promotion de l'entreprise et de ses métiers ;
- Une participation au dispositif Groupe « Ambassadeurs école ». Ce dispositif fait appel à des salariés volontaires notamment des femmes pour intervenir dans les écoles/universités cibles afin de présenter la société et ses différentes initiatives en matière de parcours professionnel. En fonction des besoins identifiés l'entreprise s'engage à effectuer une opération par an. Elle s'engage également à communiquer au moins une fois par an sur les « Ambassadrices école » ;
- Organiser et/ou participer à des événements dédiés aux femmes (forums, réseaux d'entreprises, afterworks...). Sur cette action, l'objectif fixé entre les parties est une participation de l'entreprise à 3 événements par an. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à renforcer sa participation aux actions du Groupe engagées auprès de l'association « Elles bougent » et à développer sa communication sur ce réseau.

Article 7 – Renforcement de la dynamique d'intégration de jeunes femmes par le biais des stages écoles et de l'apprentissage

Safran Engineering Services souhaite promouvoir et renforcer la dynamique de l'intégration des jeunes femmes par le biais de sa politique de stage et d'apprentissage. Cela doit permettre à Safran Engineering Services de se constituer un vivier de recrutement et ainsi de favoriser un accroissement des embauches de femmes au sein de la société.

Article 8 – Indicateurs de suivi - Recrutement

Indicateurs de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et % de recrutements hommes/femmes (total entreprise, par site et par catégorie professionnelle)• Nombre de postes ouverts et pourvus H/F sur les fonctions support et techniques par site et départements : CDI, CDD, stages et apprentissage• Nombre et % d'hommes/femmes accueillis en stage et en alternance sur les fonctions support et techniques• Nombre et % d'hommes/femmes en stage et alternance recrutés en CDI• Nombre de salariées « Ambassadeurs école » avec le détail H/F• Nombre d'actions de communication sur l'égalité professionnelle : nombre d'articles et publications, témoignages publiés sur les réseaux sociaux professionnels, communiqués internes...• Nombre de participations à des événements à destination des femmes, toutes filières confondues (bac+2 à bac+5)• Nombre de salariées ayant le statut de marraine du réseau « Elles bougent ».
------------------------------------	---

CHAPITRE 2

FORMATION

Article 9 – Principes

La formation est un élément essentiel qui participe à l'égalité professionnelle et offre aux salariés des possibilités de promotion et d'évolution de carrière.

Les parties signataires considèrent que les actions qui ont déjà été menées en matière d'accès des femmes à la formation doivent être poursuivies notamment pour encourager davantage l'évolution de carrière des femmes dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

La formation constitue un moyen permettant :

- Le développement des compétences et des qualifications
- L'adaptabilité au poste de travail
- L'accès à certains métiers pour favoriser la mixité professionnelle
- L'accès à des postes à responsabilité
- L'accès à la fonction cadre et à des filières d'expertise
- La remise à niveau suite à une absence de longue durée

Article 10 - Principe d'équité d'accès à la formation

La formation permet de développer l'employabilité de chacun et constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités professionnelles comparables. Safran Engineering Services veille donc à respecter le principe d'équité d'accès à la formation quelle que soit la catégorie professionnelle afin de garantir les mêmes perspectives de carrière.

A cette fin, les parties conviennent que l'indicateur chiffré relatif au nombre d'heures de formation réalisées devra être équivalent entre les hommes et les femmes, au regard de leur proportion dans l'entreprise.

Article 11 - Développement des compétences par le biais de la formation

Safran Engineering Services souhaite valoriser l'accès aux formations de développement des compétences et qualifiantes de tous les hommes et les femmes de l'entreprise.

L'entreprise veillera à ce que ces types de formation, dont les formations « expertises » et celles aux parcours « management », soient proposés de manière identique aux femmes et aux hommes de l'entreprise. Cela doit permettre, notamment de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, à la fonction cadre et aux filières d'expertise.

Article 12 - Formation dans le cadre de la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption et parental d'éducation ne doivent pas impacter les droits à la formation du salarié. Ainsi il sera proposé aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé maternité d'une durée supérieure à 6 mois, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein, un bilan de compétences.

La ou le salarié(e) concerné(e) sera informé(e) par écrit dès son retour de congé de la possibilité de faire ce bilan.

Les salariés qui le souhaitent pourront partager avec l'employeur les actions envisagées suite au bilan de compétences réalisé : lorsque ces actions seront mises en œuvre au sein de l'entreprise, un bilan non-nominatif des actions réalisées sera présenté en commission de suivi.

Les parties affirment la volonté de privilégier l'accès à la formation au retour de congé parental d'éducation à temps plein, afin de faciliter la reprise d'activité.

Article 13 – Indicateurs de suivi - Formation

Indicateurs de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et % d'heures de formation H/F par rapport à la répartition H/F en nombre et % de l'effectif de l'entreprise (hors formations obligatoires et réglementaires)• Nombre moyen annuel d'heures de formation par sexe et par CSP• Nombre et % d'hommes/femmes ayant eu accès à une formation certifiante ou qualifiante (PMO, Projet, GB, BB, data, architecte system), à une formation « expertise » et à une formation des parcours « management » (performer, talent boost, mdp, Exec...)• Nombre de congés parentaux d'éducation• Nombre de bilan de compétences demandés et réalisés.• Nombre et % d'hommes/femmes ayant bénéficié d'actions de formations au cours de l'année suivant le retour de congé parental d'éducation à temps plein,• Nombre d'actions de formation à la suite d'un congé parental d'éducation à temps plein (hors formation réglementaire ou obligatoire)
------------------------------------	---

CHAPITRE 3

PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 14 – Principes

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et compétences professionnelles. Les parties signataires considèrent que des actions concrètes doivent être poursuivies en matière de formation et de mixité professionnelle notamment pour encourager l'évolution de carrière des femmes dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Article 15 - Mixité des emplois et des métiers

Safran Engineering Services rappelle que l'évolution des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir les compétences exercées, la performance et le comportement professionnel. En effet, l'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger les meilleures compétences pour occuper les postes.

A cet effet, Safran Engineering Services entend faciliter l'accès des femmes aux filières professionnelles traditionnellement occupées par des hommes et inversement.

Article 16 - Postes à responsabilités

Sont considérés comme postes à responsabilités les postes à responsabilités managériales et d'expertise (à tous les niveaux, y compris les spécialistes).

Tous les niveaux d'encadrement et autres postes à responsabilités doivent être accessibles de la même manière aux femmes et aux hommes. Un pourcentage proportionnel au regard de la proportion entre hommes et femmes dans l'entreprise est recherché.

Cet équilibre doit se faire grâce à la gestion de carrière individualisée et proactive mise en place à travers les comités carrière et les entretiens individuels. Cette gestion vise à identifier les candidat(e)s et mettre en place des programmes de formation permettant d'accéder aux postes à responsabilités.

Suite au diagnostic partagé entre les parties, il est convenu qu'un effort particulier doit être fait sur l'accès des femmes à la filière d'expertise. Compte-tenu du déploiement du niveau « spécialiste » au sein de Safran Engineering Services, l'effort sera également porté sur l'accès des femmes à cette filière. Il est par ailleurs constaté que les femmes sont peu représentées dans l'organisation de la société, et que des actions doivent être mises en place afin de développer la mixité dans les organigrammes opérationnels des sites.

Ainsi, les parties conviennent que la direction poursuivra la pratique d'une revue annuelle du personnel féminin : celle-ci a pour objectif de mieux identifier les femmes ayant le potentiel et la volonté d'évoluer et de définir les mesures d'accompagnement qui pourront être proposées dans ce cadre.

Par ailleurs, afin de mieux accompagner les femmes dans leur vie professionnelle et les encourager à se positionner afin de prendre plus de responsabilités, il est convenu que ces dernières pourront solliciter un accompagnement individuel de type mentoring. Cet accompagnement pourra être sollicité directement par les salariées intéressées ou être proposé par la Direction des Ressources Humaines aux salariées identifiées lors de la revue de personnel dédiée. L'objectif fixé entre les parties est la mise en place de 3 accompagnements individuels par an.

Les parties signataires conviennent de continuer à développer la représentation des femmes dans les postes à responsabilités en se fixant les objectifs chiffrés ci-dessous :

- Mise en place de parcours d'accompagnement suite à la revue de personnel pour au moins 5 femmes sur la durée de l'accord ;
- Augmentation de la représentation des femmes sur les organigrammes
- Filière expertise société : au moins 1 femme désignée expert et 1 femme désignée spécialiste sur la durée de l'accord ;
- Accompagnement individuel : au moins 3 mentorings par an.

Article 17 – Evolution des femmes sans distinction de la durée du travail

Safran Engineering Services veillera à la juste évolution des femmes afin de leur assurer une évolution de carrière comparable à celle des hommes, sans que leur durée de travail n'ait d'impact sur cette évolution.

Il est convenu que si des écarts ou anomalies devaient être constatés, des actions correctives seraient mises en œuvre et un bilan de celles-ci sera présenté en commission de suivi.

Article 18 – Indicateurs de suivi - Promotion professionnelle

Indicateurs de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'actions spécifiques identifiées lors des revues de personnel féminin, répartition de ces actions par catégories et statut de ces actions.• Nombre de mentorings demandés, proposés et réalisés• Nombre et % d'hommes/femmes ayant accédé à des emplois de cadres via une promotion• Nombre et % d'hommes/femmes occupant des fonctions expert ou spécialiste• Nombre et % d'hommes/femmes occupant des fonctions de chef de département, chef de service et chef de projet• Taux de promotion au regard du % de femmes et d'hommes à SES selon les grilles de classification pour 2023 puis dans les classes d'emploi à compter de 2024• Répartition des hommes et des femmes dans les grilles de classification pour 2023 – classes d'emploi à compter de 2024• Nombre et % d'hommes/femmes à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion
------------------------------------	--

CHAPITRE 4

REMUNERATION

Article 19 – Orientation en matière de rémunération hommes/femmes

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est réaffirmé pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

L'équité des salaires est assurée à l'embauche à profil équivalent.

D'après les éléments d'analyse issus du diagnostic partagé, et au-delà des disparités qui s'expliquent et qui se justifient par l'âge, le métier, la formation initiale, certaines différences statistiques persistent malgré une amélioration constatée dans ce domaine.

L'entreprise s'engage à continuer à corriger les écarts de salaire qui ne seraient pas justifiés. Une synthèse de ces écarts et des corrections apportées sera présentée chaque année en commission de suivi.

Les axes de progrès en matière d'égalité salariale feront l'objet d'un examen et d'une analyse particulière lors du bilan de la négociation annuelle obligatoire.

Article 20 – Neutralisation de l'impact de la maternité et du congé d'adoption

L'absence de l'entreprise provoquée par un départ en congé maternité ou d'adoption ne doit pas entraîner un retard dans l'évolution professionnelle du/de la salarié(e). L'évolution de la rémunération doit être appréciée au regard de la performance et du potentiel d'évolution du/de la salarié(e).

Lorsqu'un salarié en cours de congé maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les salariés en cours de congé maternité ou d'adoption ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont éligibles aux augmentations individuelles sur la base de la performance validée, d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles attribuées dans la catégorie professionnelle.

Article 21 – Congé parental d'éducation à temps plein

Pour les salariés bénéficiaires de congés parentaux d'éducation à temps plein, il sera fait un point de l'application de la politique salariale mise en œuvre durant leur absence. Ce point vise à examiner les éventuelles conditions de revalorisation de leur rémunération au moment de leur reprise en tenant compte notamment du poste qui sera occupé au retour, leur situation devant être examinée au même titre que les autres salariés.

Il sera fait un point de l'ensemble des attributions des augmentations individuelles avant et après un congé maternité, d'adoption et parental d'éducation à temps plein, dans le cadre de la Commission de suivi.

Article 22 – Temps partiel

Le passage à temps partiel ne doit pas pénaliser l'évolution des rémunérations des salariés concernés. La Direction des ressources humaines s'assurera de l'attribution des augmentations individuelles sans distinction selon la durée du temps de travail.

Article 23 – Indicateurs de suivi - Rémunération

Indicateurs de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Rémunération annuelle brute des embauches réalisées dans l'année• Rémunération mensuelle brute (« salaire de base + PA » et « salaire de base »), moyenne et médiane par sexe, catégorie socioprofessionnelle, position ou coefficient pour 2023 (classes d'emploi à compter de 2024), par rapport à l'ancienneté moyenne et l'âge moyen• Nombre et moyenne des augmentations individuelles distribuées à la suite d'un congé maternité/adoption et nombre de ces congés• Nombre et moyenne des augmentations individuelles distribuées à la suite d'un congé parental d'éducation à temps plein.• Nombre et moyenne des augmentations individuelles distribuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel
------------------------------------	--

CHAPITRE 5

QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 24 – Droit d'expression directe et collective des salariés

Les parties rappellent que l'expression des salariés peut s'exercer au travers des rituels d'équipe existants (réunion de service et cascades meeting).

Conformément à l'article L.2281-5 du code du travail, la direction s'engage à favoriser la communication transversale au sein de l'entreprise en encourageant les managers à organiser des réunions de proximité avec leur équipe ou des cascades meeting réguliers afin de favoriser les échanges et répondre aux questions des salariés. Les managers veilleront dans ce cadre à ce que le même niveau d'information soit donné à leurs collaborateurs, en tenant compte notamment des différentes organisations du travail qui pourraient exister au sein de leurs équipes.

Article 25 – Aménagement des locaux de travail

L'aménagement physique de l'environnement de travail est un facteur important dans la qualité de l'exercice de l'activité. Il a une incidence sur le bien-être physique et mental, ainsi que sur les relations de travail entre les salariés et la qualité du travail effectué.

Les parties au présent accord s'engagent à ce titre à améliorer les espaces de travail en portant une attention particulière lors des nouveaux aménagements qui interviendraient sur :

- L'insonorisation et la luminosité des espaces de travail ;
- La mise en place de mobiliers adaptés (notamment de cloisons acoustiques si nécessaire et de casques d'ordinateur dans les open-space).

Les parties veilleront également à la promotion des bonnes pratiques dans les espaces collaboratifs, notamment sur le « vivre-ensemble » en open-space.

Article 26 – Accès aux outils numériques

Les technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs, des applications métier et entreprise et des téléphones portables) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conscientes de l'importance de leur facilité d'utilisation dans l'exercice de l'activité professionnelle de chacun, les parties souhaitent assurer une équité d'accès aux outils numériques.

Il sera notamment, porté une attention particulière à l'accessibilité à distances aux ressources numériques, à savoir aux applications et données de l'entreprise.

Un poste informatique connecté aux données et applications de Safran Engineering Services sera également accessible sur le site ou agence de rattachement aux salariés en mission n'ayant pas accès au réseau Safran, ainsi qu'aux salariés dotés d'un ordinateur masterisé client.

Article 27 –Droit à la déconnexion

Les Technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles et smartphones ...) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et participent au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est rappelé qu'il convient d'utiliser les outils numériques à bon escient et non de façon abusive pour que les temps de vie personnelle soient respectés.

Conformément à l'article 2.2 de l'avenant à l'accord sur la réduction du temps de travail du 26 juillet 2017, les parties rappellent à ce titre le droit à la déconnexion en dehors des horaires habituels de travail ou d'ouverture de l'établissement dans lequel le salarié accomplit régulièrement son activité.

Dans ce cadre, Safran Engineering Services :

- reconnaît et réaffirme un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Il est ainsi rappelé que :

- nul n'est tenu de consulter ou de répondre aux mails et messages adressés durant ses heures de repos (durée légale de repos quotidien et hebdomadaire) ou en dehors de jours travaillés, y compris pour les salariés en télétravail,
- les périodes de suspension du contrat de travail, quelle que soit leur nature (congés, arrêts maladies...), devront être respectées par l'ensemble des acteurs ;
- s'engage à proposer des outils sur le bon usage des technologies de l'information et de la communication ;
- met en œuvre des actions de sensibilisation dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques.

Article 28 – Indicateur de suivi - Qualité de vie et conditions de travail

Indicateur de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de postes informatiques connectés aux données et applications de Safran Engineering Services mis à disposition sur site ou agence de rattachement pour les salariés en mission n'ayant pas accès au réseau Safran• Nombre de campagnes d'amélioration des espaces de travail• Nombre de campagnes de sensibilisation à l'usage des outils technologiques réalisées
-----------------------------------	---

CHAPITRE 6

ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE ET MESURES EN FAVEUR DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Article 29 – Principes

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle, personnelle et familiale.

Les dispositions de l'accord en faveur de la parentalité au sein du Groupe Safran viennent s'ajouter aux dispositions du présent chapitre, ainsi que les modifier dans la mesure où elles sont plus favorables.

Article 30 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les réunions de travail ne doivent pas constituer un frein volontaire ou involontaire au bon déroulement de l'exercice professionnel et aux opportunités d'évolution associées. Pour cela, les Directions locales veilleront à ce que la conduite des projets, l'organisation du travail et notamment les heures et la durée des réunions préservent la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il sera également veillé à ce que la charge de travail soit compatible avec les horaires de travail.

En particulier, les réunions devront être prioritairement organisées et tenues pendant les plages fixes en veillant à permettre la prise de repas le midi. En tout état de cause, les réunions de travail avant 9h et après 18h00 sont à éviter, sauf en cas d'impossibilité.

L'usage des outils audio ou de vidéoconférence doivent être privilégiés afin de limiter les déplacements professionnels. Les réunions pour lesquelles un déplacement s'avère nécessaire doivent être organisées dans un délais raisonnable permettant à chacun de s'organiser.

Article 31 - Organisation et aménagement du temps de travail

a. Facilitation du temps partiel

Les parties signataires affirment le principe selon lequel le passage à temps partiel ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière des hommes et des femmes.

Lors du passage à temps partiel, le salarié doit avoir un entretien avec sa hiérarchie en vue d'adapter, si nécessaire, les missions et objectifs de son poste de travail.

La hiérarchie évitera, dans la mesure du possible, les réunions impliquant le salarié à temps partiel, sur les plages horaires non travaillées du salarié à temps partiel.

b. Grossesse et vie au travail

Il est rappelé qu'à la demande de la salariée enceinte et sur préconisation du médecin du travail, une adaptation à son poste de travail est possible en concertation avec le responsable hiérarchique et le service Santé Sécurité Environnement.

Par ailleurs, à partir du troisième mois de leur grossesse les femmes enceintes pourront bénéficier d'un temps de pause d'1 heure par jour.

Cette pause peut être de :

- 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi
- 1 heure le matin ou l'après-midi en début ou fin de poste.

Ce temps de pause est exceptionnellement cumulable sur la semaine sur recommandations de la médecine du travail.

Cette pause est considérée comme du temps de travail effectif. Le service RH adressera par email un rappel auprès du manager quant à la durée du temps de pause accordé à la salariée enceinte.

À compter du 5^{ème} mois de grossesse et sous réserve de la remise d'une déclaration du médecin attestant de la grossesse, les salariées peuvent faire le choix entre :

- l'octroi d'un jour de télétravail supplémentaire, si l'emploi occupé le permet et après accord de la hiérarchie, dans la limite d'une journée par semaine (en supplément du télétravail régulier le cas échéant et dans la limite globale de 3 jours par semaine).

L'octroi de ce jour de télétravail sera contractualisé par avenant au contrat de travail et respectera les dispositions relatives au télétravail applicables dans l'entreprise, soit à la date de signature de cet accord, l'accord relatif au télétravail à domicile à la demande du salarié du 15 juin 2020 et son avenant du 31 août 2021 ;

- l'octroi d'un crédit hebdomadaire payé de 20% du temps de travail quel que soit le temps de travail (soit un jour pour un temps plein). Ce crédit n'est pas cumulable avec les dispositions précédentes.

Le ou la salarié(e) se verra informé(e) par écrit par le service des ressources humaines de ces dispositions.

Aussi, la direction veillera à ce qu'une ou des places de parking réservées aux salariées en état de grossesse soient matérialisées sur chaque site et agence.

c. Autorisations d'absence en cas de PMA, état de grossesse et parcours d'adoption

Il est également rappelé qu'en application de l'article L.1225-16 du Code du travail, la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. De même, la salariée en état de grossesse bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie pendant sa grossesse.

Le conjoint salarié de la femme enceinte, ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à sept de de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences devront être justifiées par la fourniture d'un justificatif médical, ou, s'agissant du second parent, d'une attestation sur l'honneur.

Aussi, afin d'accompagner les salariés engagés dans un parcours d'adoption, parcours qui peut être long et pouvant demander une certaine flexibilité et disponibilité, Safran Engineering Services s'engage à permettre à ces salariés de s'absenter tout en étant rémunérés à sept rendez-vous nécessaires pour

ce parcours sur présentation d'un justificatif (demande initiale d'agrément, convocation à un rendez-vous...).

La durée de ces absences octroyées en cas de PMA, état de grossesse et parcours d'adoption devra correspondre à la durée nécessaire pour se rendre au rendez-vous médical ou administratifs et ne devront pas, en tout état de cause, être supérieure à une demi-journée.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salarié(e)s pourront bénéficier, pour les jours pendant lesquels auront lieu les examens médicaux précités et en accord avec leur hiérarchie, de journées de travail occasionnel à domicile conformément aux dispositions relatives au télétravail applicables dans l'entreprise, soit à la date de signature de cet accord, l'accord relatif au télétravail à domicile à la demande du salarié du 15 juin 2020 et son avenant du 31 août 2021.

L'attribution de ces jours ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours attribués au titre du télétravail occasionnel en application de ces dispositions.

Le ou la salarié(e) se verra informé(e) par écrit par le service des ressources humaines de ces dispositions.

d. Allaitement

En application de l'article L.1225-30 du Code du travail, il est rappelé que pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette autorisation d'absence sera rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

La direction veillera par ailleurs à l'existence d'une salle d'allaitement sur les sites et agences employant plus de 100 salariées de Safran Engineering Services.

Article 32 - Accompagnement de la parentalité

La maternité ou la prise d'un congé parental éloignent parfois les femmes de l'environnement professionnel. L'évolution professionnelle de ces salarié(e)s ne doit pas se trouver ralentie du fait de ces périodes d'absence.

a. Suivi particulier et maintien du lien avec l'entreprise

Pour éviter d'éventuelles ruptures dans l'évolution professionnelle, le présent accord prévoit qu'un suivi particulier des personnes concernées sera effectué par les directions locales en liaison avec la hiérarchie jusqu'au retour de l'entreprise suite à la maternité ou la prise d'un congé d'adoption ou parental à temps plein. Le cas échéant, si une rupture de l'évolution professionnelle liée à ces absences était constatée, la Direction apporterait les mesures adaptées nécessaires.

De plus, l'intéressé(e) pourra bénéficier à sa demande, avant son départ en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ainsi qu'à son retour, d'un entretien avec le service des ressources humaines. L'entretien de retour pourra permettre, si nécessaire, d'élaborer un plan de formation facilitant ainsi son retour dans son environnement professionnel : le ou la salarié(e) se verra informé(e) par écrit par le service des ressources humaines de la possibilité de réaliser cet entretien.

b. Congé maternité

La durée du congé maternité est fixée par les articles L.1225-17 et suivants du code du travail.

Les femmes bénéficient d'une semaine supplémentaire qu'elles peuvent accoler librement au congé prénatal ou au congé post-natal.

Cette semaine supplémentaire est également due en cas d'augmentation du congé légal, conformément à l'article L.1225-21, en cas d'état pathologique.

Il est rappelé que les salariés en congé maternité sont rémunérées à 100% de la rémunération brute qu'elles auraient perçue si elles avaient continué à travailler durant toute la période du congé, sous réserve de la perception par l'entreprise des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et ce sans condition d'ancienneté.

La subrogation de salaire est mise en œuvre pour les salariés en congé maternité.

c. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 1225-35 du Code du travail, le père, le conjoint de la mère, son concubin ou la personne liée à elle par un PACS, bénéficie après la naissance de l'enfant de :

- 25 jours calendaires
- ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

L'article D. 1225-8-1 du Code du travail prévoit la prolongation de la période de quatre jours consécutifs précitée en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés (néonatalogie, réanimation néonatale, pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons, réanimation pédiatrique et néonatale), sur présentation des justificatifs nécessaires, pendant la durée de cette hospitalisation et ce, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Les salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant seront rémunérés à 100% de la rémunération brute qu'elles ou ils auraient perçue si elles ou ils avaient continué à travailler durant toute la période du congé, sous réserve de la perception par l'entreprise des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et ce sans condition d'ancienneté.

La subrogation de salaire sera mise en œuvre pour les salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

d. Congé d'adoption

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant une durée fixée par le Code du travail.

Les salariés en congé d'adoption seront rémunérés à 100% de la rémunération brute qu'elles ou ils auraient perçue si elles ou ils avaient continué à travailler durant toute la période du congé, sous réserve de la perception par l'entreprise des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et ce sans condition d'ancienneté.

La subrogation de salaire sera mise en œuvre pour les salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

e. Congé enfants malades

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de quatre jours ou huit demi-journées par an et par salarié. Deux de ces jours de congé enfant malade sont accordés au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant d'une présence nécessaire auprès de l'enfant. Les autres jours sont accordés sur présentation d'un justificatif ou d'une attestation sur l'honneur.

Les salariés bénéficient d'un jour de congé enfant malade additionnel dans les cas suivants :

- lorsqu'ils assument la charge de 3 enfants ou plus ;
- lorsqu'ils assument seuls la charge d'un ou plusieurs enfants ;
- lorsqu'ils assument la charge d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans, un jour de congé enfant malade additionnel étant accordé par enfant de moins de 3 ans.

Ces jours de congé additionnels sont accordés sur présentation d'un certificat médical et ne sont pas cumulables entre eux.

Les salariés bénéficient de 3 jours de congé enfant malade supplémentaires pour maladie d'un enfant en situation de handicap dont ils assument la charge. Ces jours de congés supplémentaires sont accordés sur présentation d'un certificat médical et sont cumulables avec les jours de congés enfant malade additionnels précisés précédemment.

4 jours d'absences	Rémunérés à 100% de la rémunération
+ si 3 enfants ou plus <u>OU</u> salarié assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfants <u>OU</u> par enfant de moins de 3 ans	
1 jour d'absence	Rémunéré à 100% de la rémunération
+ si un enfant est situation de handicap :	
3 jours d'absence	Rémunérés à 100% de la rémunération

L'ensemble des jours de congé enfant malade donnent lieu au maintien à 100% de la rémunération brute que les salariés auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Ces jours peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Exemple :

Un salarié a 3 enfants dont deux de moins de 3 ans. Le salarié aura droit à un maximum annuel de 6 jours d'absence rémunérés à 100% en cas de maladie de ses enfants.

f. Rentrée scolaire

Il est accordé aux salarié(e)s, une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s) jusqu'à la sixième incluse, dans la limite de 2 heures. Cette autorisation d'absence est accordée de manière indifférenciée au père ou à la mère.

Dans l'éventualité où les deux parents sont salariés de Safran Engineering Services, le crédit ne sera accordé aux deux salariés que si au moins deux de leurs enfants sont concernés.

Les salarié(e)s pourront bénéficier sur le jour de rentrée scolaire, et en accord avec leur hiérarchie, d'1 journée de travail occasionnel à domicile conformément aux dispositions relatives au télétravail applicables dans l'entreprise, soit à la date de signature du présent accord, l'accord relatif au télétravail à domicile à la demande du salarié du 15 juin 2020 et son avenant du 31 août 2021.

L'attribution de ce jour ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours attribués au titre du télétravail occasionnel en application de ces dispositions.

Article 33 – Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Safran Engineering Services propose à ses salariés le financement du Chèque Emploi Service Universel (CESU).

Ainsi, le dispositif est mis en place dans les dispositions suivantes :

- 1 000€ par an, cofinancé à hauteur de 500€ par l'entreprise ouvert aux parents d'enfants âgés de 12 ans au plus dans l'année de référence,
- 1 600€ par an, financé à 100% par l'entreprise pour les salariés handicapés et les parents d'enfants handicapés sans conditions d'âge.

Des mesures particulières d'information seront mises en œuvre pour faire connaître et valoriser ce dispositif.

Article 34 – Dispositif de don jours de repos

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a institué le don de jours de repos au profit d'un salarié dont l'enfant est gravement malade. Au-delà des dispositifs légaux visant, à permettre aux salariés de concilier les événements personnels douloureux avec leur vie professionnelle, tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ou encore le congé de proche aidant, le don de jours de repos permet à un salarié de s'absenter pour une durée limitée tout en maintenant l'intégralité de sa rémunération.

Le dispositif a depuis été étendu par la législateur à de nouveaux bénéficiaires, dont aux salariés aidant un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap (loi n°2018-84 du 13 février 2018) et aux salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans (loi n°2020-692 du 8 juin 2020).

Les parties au présent accord ont souhaité préciser les modalités d'application du dispositif légal de don de jours de repos, dans le prolongement de l'accord du 17 novembre 2015, et étendre les catégories de bénéficiaires.

Les parties rappellent par ailleurs que dans le cadre de l'accord Groupe Safran du 28 mars 2023, des mesures particulières ont été prévues en faveur des aidants familiaux. Safran Engineering Services réaffirme qu'elle s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

a. Principe et bénéficiaires des dons de jours de repos

Ce dispositif permet à tout salarié, sur sa demande, et en accord avec son employeur, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur le compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant (sans limite d'âge) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

- ou dont le conjoint marié, pacsé, ou le concubin est gravement malade est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

- ou qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne répond aux cas visés par l'article L.3142-16 du Code du travail ;

- ou dont l'enfant (ou la personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé.

Le salarié devra présenter en fonction des situations, soit :

- un certificat médical détaillé du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident et attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- s'agissant du salarié qui vient en aide à un proche répondant aux cas visés par l'article L.3142-16 du code du travail :
 - une déclaration sur l'honneur du lien familial du salarié avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
 - lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du salarié ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article [L. 232-2](#) du code de l'action sociale et des familles ;
- lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :
 - la majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale,
 - la prestation complémentaire pour recours à tierce personne attribuée à certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code,
 - la majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales,
 - la majoration attribuée aux invalides absolument incapables d'exercer une profession et ayant besoin de recourir à une tierce personne prévue au 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial,
 - la majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

- l'acte de décès de l'enfant.

b. Donateurs et jours de repos cessibles

Chaque salarié, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don.

Le don de jours de repos s'effectue uniquement sur la base du volontariat, de manière anonyme et sans aucune contrepartie.

Le salarié qui exercera le don renoncera à un ou plusieurs jours de repos ou congés, qu'ils aient été affectés ou non sur le compte épargne temps, parmi les jours suivants :

- Les JRTT salariés ;
- Les congés d'ancienneté ;
- La 5^{ème} semaine de congés payés. Elle ne pourra cependant faire l'objet d'un don que si le salarié donateur a épuisé les autres possibilités de dons ci-dessus.

Les jours de repos cessibles sont les jours acquis, excluant ainsi les jours en cours d'acquisition.

A chaque demande d'un salarié bénéficiaire, l'entreprise donnera le premier jour donné par le premier donateur. Ce don se traduira par une autorisation d'absence payée, qui viendra en complément des éventuels dons des autres salariés de l'entreprise.

c. Recueil des dons

Les parties conviennent de définir deux procédures possibles au choix des salariés :

1^{ère} possibilité :

Le ou les salarié(s) donateur(s) et éventuellement le salarié bénéficiaire se manifestent auprès du service des Ressources Humaines afin de faire connaître leur souhait d'utiliser le système de don de jours de repos.

Le donateur doit faire une demande écrite de don de jours de repos au service des Ressources Humaines en indiquant le nom de la personne à qui il souhaite donner son ou ses jour(s). Le service Ressources Humaines s'adresse ensuite au bénéficiaire potentiel pour recueillir son accord. Si le

bénéficiaire accepte le don, il devra pour en bénéficier fournir un des justificatifs visés ci-dessus au plus tard à la date du don.

2^{ème} possibilité :

Un salarié potentiellement bénéficiaire se rapproche du service des Ressources Humaines qui diffuse ensuite une communication visant à solliciter des dons de la part des autres salariés.

Le salarié demandeur doit faire une demande écrite de jours de repos au service des Ressources Humaines accompagnée du certificat médical visé ci-dessus.

Le service des Ressources Humaines adressera ensuite une communication par mail à l'ensemble des salariés de Safran Engineering Services. La communication garantira l'anonymat du salarié demandeur. Elle précisera l'existence d'un salarié demandeur de jours de repos et indiquera la procédure à suivre pour les salariés souhaitant procéder à des dons.

Le salarié donateur devra faire une demande écrite de don jours de repos au service des Ressources Humaines.

Dans les deux cas, le salarié donateur a la possibilité de rester anonyme.

d. Utilisation des dons par le bénéficiaire

Avant de pouvoir prétendre à rentrer dans ce dispositif, le salarié devra en tout état de cause avoir épuisé toutes les possibilités d'absence dont il dispose à l'exception des congés payés.

Le bénéficiaire du don peut choisir de prendre les jours qui lui ont été donnés de manière continue ou bien de manière isolée. En revanche, les congés offerts doivent être pris par journées entières. Les dates d'absences devront être validées par la hiérarchie.

Le bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération pendant son absence. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié quel que soit son salaire correspond à un jour d'absence pour le/la salarié(e) bénéficiaire quel que soit son salaire.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

L'absence du bénéficiaire n'aura pas d'impact sur l'acquisition des congés payés et des jours de RTT. Aucune proratisation ne sera effectuée.

En outre, en cas de non utilisation de la totalité des jours donnés par son bénéficiaire, les jours sont restitués aux donateurs par ordre chronologique des dons (les derniers dons sont restitués en premier).

e. Commission de suivi du dispositif

Le suivi du dispositif de don de jours de repos se fera dans le cadre d'une commission composée du DRH ou de son représentant et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Cette commission pourra se réunir chaque fois qu'une situation le justifie pour régler les modalités ou difficultés d'application ou d'interprétation de l'accord.

Article 35 – Indicateurs de suivi - Parentalité et mesures en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Indicateurs de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'entretiens demandés et réalisés suite à un congé maternité/adoption/parental à temps plein• Nombre de salariés informés par écrits de leurs droits liés à la maternité et à la paternité (temps de pause, télétravail, entretien avec le service ressources humaines, autorisations d'absence pour rendez-vous médicaux accordées aux pères et aux mères, temps de repos et jours de congés supplémentaires)• Nombre de communications liées aux CESU
------------------------------------	--

CHAPITRE 7

SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 36 – Principes

L'objet d'un tel accord présente un intérêt si les principes qu'il entend promouvoir sont partagés, au-delà des parties signataires, par l'ensemble des salariés sans distinction de métier, statut ou de niveau de responsabilité de l'entreprise. Ce partage doit permettre à chacun de mieux appréhender les enjeux de l'égalité professionnelle et de faciliter l'évolution des comportements par une mise en œuvre concrète, au quotidien, des principes et engagements du présent accord.

L'ensemble de ces actions et des objectifs associés sont communiqués chaque année lors d'une commission de suivi qui est un levier essentiel pour la mise en œuvre de notre démarche.

Il est également prévu dans le cadre de cet accord de développer la communication de l'entreprise sur l'égalité professionnelle, notamment en renforçant la publication de témoignages et d'articles sur les réseaux sociaux professionnels : l'objectif convenu entre les parties est fixé à 1 article tous les 2 mois. Seront notamment proposés dans ce cadre des témoignages en provenance de profils diversifiés (CSP, profils débutants et expérimentés, fonctions managériales ou non...)

Par ailleurs, une présentation de l'accord, ses enjeux et objectifs associés sera faite à l'ensemble du personnel sous la forme d'une réunion présentielle et d'une communication interne (flash info RH).

Article 37 – Indicateur de suivi - Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle

Indicateur de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'articles ou de témoignages mettant en avant les profils diversifiés de Safran Engineering Services publiés en interne et externe
-----------------------------------	---

CHAPITRE 8

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT, LES VIOLENCES AU TRAVAIL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Article 38- Principes

Les parties rappellent l'existence de l'Accord sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail signé le 4 juin 2013 entre la direction du Groupe Safran et les organisations syndicales représentatives. Il est précisé à ce propos que tout avenant à cet accord

ou tout nouvel accord portant sur le même thème sera applicable au sein de Safran Engineering Services.

Il est rappelé que tous les salariés, en particulier les managers, les personnels des Services de Santé au Travail, les responsables RH, les représentants du personnel, mais aussi les tiers travaillant dans l'entreprise sont concernés par l'information et la sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Afin d'aider ces différents acteurs, une procédure d'identification et de traitement des actes de harcèlement et de violence au travail a été mise en place par l'Accord groupe précité.

Il est en outre rappelé que :

- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article L1142-2-1 du code du travail) ;
- L'outrage sexiste et sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne « tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » (article 222-33-1-1 du code pénal).

Aussi, les parties signataires affirment leur volonté commune de mettre en œuvre des mesures de prévention qui contribuent à prévenir la survenance de telles situations de harcèlements, de discrimination et d'agissements sexistes dans l'entreprise.

La Direction s'engage à poursuivre la sensibilisation de l'ensemble du management aux enjeux de la mixité, aux outils permettant de la piloter, ainsi qu'à réaliser des actions de sensibilisation ciblées dans les secteurs où des alertes ou signaux faibles seraient identifiés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par la Direction.

Compte tenu de l'organisation de Safran Engineering Services, il est convenu de la désignation de 2 référents, soit un pour chaque région.

Plus spécifiquement, ce référent est chargé de :

- Réaliser ou faire réaliser des actions de sensibilisation auprès du personnel ;
- Etre l'interlocuteur de référence auprès des salariés sollicitant des informations ou faisant état d'une alerte en matière de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes ;
- Traiter une alerte ou une plainte en équipe pluridisciplinaire ;
- Informer et orienter les salariés sur les voies de recours possibles internes et externes ;
- Déclencher le cas échéant auprès du Directeur d'établissement ou de son représentant, l'enquête interne prévue par l'accord Safran sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail du 4 juin 2013.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est également désigné par le Comité Social et Economique pour chaque région.

Ce dernier bénéficie d'une formation spécifique, prise en charge par l'entreprise, afin de lui permettre à la fois d'appréhender son rôle auprès des salariés en matière de recueil des signalements et d'alerte, mais aussi de devenir une personne ressource en matière de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Les missions du référent CSE doivent s'articuler avec celles du référent désigné par l'entreprise.

L'identité ainsi que les coordonnées des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes seront affichés sur les panneaux réservés à la direction.

Article 39 – Indicateur de suivi - Lutte contre le harcèlement, les violences au travail et les agissements sexistes

Indicateurs de suivi annuel

- Nombre d'actions de sensibilisation menées par an
- Nombre de situations remontées chaque année auprès du service RH

CHAPITRE 9

ENCOURAGER LES MODES DE TRANSPORT VERTUEUX

Face aux enjeux environnementaux et climatiques, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 dite « loi d'orientation des mobilités » incite les entreprises et les salariés à utiliser des modes de transports vertueux et moins polluants pour les trajets entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

Le présent accord fixe la stratégie de mobilité de l'entreprise et les mesures choisies destinées à encourager les salariés à utiliser des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Article 40 – Mise en place d'un forfait mobilités durables

a. Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

1) Bénéficiaires :

Peuvent bénéficier du forfait Mobilités Durables l'ensemble des collaborateurs de la société Safran Engineering Services en France, quel que soit le type de contrat (y compris les intérimaires et stagiaires) et sans condition d'ancienneté.

En revanche, en sont exclus les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction mis à disposition par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique du véhicule ou dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise.

2) Déplacements éligibles :

Sont éligibles à la mise en œuvre du forfait Mobilités Durables les trajets entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail : la notion de résidence habituelle doit s'entendre de l'adresse déclarée à l'employeur.

3) Modes de transport éligibles :

Sont éligibles à la mise en œuvre du forfait Mobilités Durables les déplacements effectués à l'aide des modes de transports suivants :

- déplacements à vélo, à assistance électrique ou non, et que le vélo soit la propriété du salarié ou en location ;
- déplacements en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- déplacements avec des engins de déplacement personnels, non thermiques, tels que les cyclomoteurs (catégorie L1e et L2e), les motocyclettes (catégories L3e et L4e) personnels, loués ou en libre-service, ou les mono roues, gyropodes ou trottinettes dont le salarié est propriétaire ;
- déplacements en utilisant un service autopartage, défini à l'article L. 1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.

Il est précisé que les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnements souscrits auprès d'un service public de location de cycles déjà pris en charge par l'employeur ne sont pas éligibles au dispositif.

4) Seuil minimal d'utilisation :

Pour bénéficier du forfait Mobilités Durables, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies ci-dessus s'engagent à s'inscrire dans une démarche de mobilité durable en ayant recours de façon habituelle aux modes de transport éligibles à raison de 100 jours minimum par année civile, hors cas du salarié bénéficiant du télétravail régulier pour lequel le seuil minimal d'utilisation est fixé à 50 jours.

Ainsi, pour l'année 2023 les seuils minimaux sont fixés à 50 jours hors télétravail et 25 jours en cas de recours au télétravail régulier.

Le forfait devant être versé sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet, les salariés dont l'utilisation des modes de transports éligibles serait rendue impossible en cours d'année ou ne permettrait pas d'atteindre le seuil minimal d'utilisation conformément à leur engagement initial décrit ci-dessus, s'engagent à déclarer cette nouvelle situation au service Ressources Humaines.

b. Montant du forfait

Les parties conviennent que le forfait Mobilités Durables est mis en œuvre pour un montant annuel maximum de 600 euros nets par salarié pour 2023, étant entendu que le cumul de plusieurs modes de transport éligibles au dispositif ne donne pas droit à un montant plus élevé du forfait.

Le montant de 600 euros sera maintenu en 2023 et 2024 en cas de renouvellement de la dérogation au plafond d'exonération fiscale et sociale de 500€.

Dans le cas contraire, le montant du Forfait Mobilités durables sera de 500€ correspondant au plafond maximum d'exonération fiscale et sociale.

Il est précisé que lorsqu'il est mis en place au profit du salarié, le forfait Mobilités Durables se substitue intégralement au paiement de l'indemnité de transport mensuelle.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, il est rappelé que les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée conventionnelle hebdomadaire du travail bénéficient d'une prise en charge du forfait proratisée à due proportion du nombre d'heures travaillées.

c. Modalités de versement du forfait

Le montant maximal du forfait visé à l'article 40-b est défini sur une base annuelle, et versé mensuellement (soit 50 euros par mois), sous réserve que le salarié ait formulé sa demande dans les conditions prévues à l'article 40-d du présent accord.

d. Demande et justificatifs à produire

Pour bénéficier du forfait Mobilités Durables, conformément aux dispositions légales, le collaborateur devra adresser au service Ressources Humaines de son établissement une attestation sur l'honneur (annexe 1) relative à l'utilisation régulière, soit le seuil minimal d'utilisation défini à l'article 40-a-4, d'un ou plusieurs des moyens de déplacement éligibles pour effectuer le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ou un justificatif de paiement, et ce pour chaque année civile.

Un contrôle aléatoire pourra être effectué, au cours duquel il sera demandé au collaborateur de fournir les justificatifs nécessaires.

e. Kit sécurité

Pour prévenir les risques d'accident, il est rappelé la nécessité :

- de porter un casque, un gilet réfléchissant, une tenue adaptée ;
- d'équiper le vélo de moyens d'éclairage ;
- de veiller au bon entretien du vélo ;
- de respecter les règles du code de la route et d'adopter une conduite prudente.

Pour les salariés bénéficiaires du forfait et se déplaçant en vélo ou à l'aide d'un engin de déplacement personnel éligible conformément à l'article 40 du présent accord, l'entreprise s'engage à fournir un kit sécurité comprenant notamment des dispositifs réfléchissants.

Article 41 – Prise en charge des frais de transports en commun

Pour l'année 2023, il est convenu que l'entreprise remboursera 75 % du coût des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen de services de transports publics ainsi que des services publics de location de vélo. Ce montant de prise en charge sera maintenu en 2024 et 2025 en cas de renouvellement du bénéfice social et fiscal de faveur accordé à la part facultative de la prise en charge par l'employeur.

Dans le cas contraire, l'entreprise remboursera 50 % du coût des titres d'abonnement précités, correspondant au plafond maximum d'exonération fiscale et sociale.

Lorsque cela est possible, la prise en charge d'une partie des frais d'abonnement pourra se faire au moyen d'un accord conclu directement avec la régie de transport des agglomérations couvrant les sites et agences de Safran Engineering Services en France.

Article 42 – Cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des frais de transport en commun

Il est convenu que la prise en charge du Forfait Mobilités Durables est cumulable avec la prise en charge des frais de transports en commun dans la limite d'un montant forfaitaire de 700 euros nets pour une année civile, ou le montant de la prise en charge des transports en commun si elle excède déjà ce montant.

Article 43 – Covoiturage

Dans le cadre de la négociation, la Direction s'engage à étudier le déploiement d'une application de covoiturage sur l'ensemble des sites et agences de l'entreprise.

Article 44 – Développement des infrastructures d'accueil pour les vélos

La direction s'engage à veiller à la mise en place d'aménagements pour les cyclistes dans les sites et agences où ils seraient manquants.

Article 45 – Installation de bornes de recharge électriques

La direction s'engage à veiller à l'installation de bornes électriques sur les sites et agences qui n'en sont pas équipés.

Article 46 – Communication relative à la mobilité durable

L'engagement en faveur de l'environnement est un critère qui doit être intégré dans la stratégie et la culture même de l'entreprise, voire dans toute sa chaîne de valeur.

La Société s'engage donc à inclure la mobilité durable dans le plan de communication société, afin notamment d'encourager l'adoption des modes de déplacement vertueux.

Article 47 – Indicateur de suivi - Encourager les modes de transports vertueux

Indicateur de suivi annuel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'aménagements destinés à favoriser l'usage de mobilités douces• Nombre de kits de sécurité vélo distribués• Nombre de communications visant à encourager la mobilité durable
-----------------------------------	--

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GENERALES D'APPLICATION

Article 48 – Commission de suivi

Le suivi du présent accord se fera dans le cadre de la Commission égalité professionnelle.

Celle-ci se réunit une fois par an et procède au constat de la politique menée au cours des douze derniers mois à partir d'un bilan qui lui est communiqué sur la base des indicateurs présents dans cet accord et de ceux figurant au sein du rapport égalité professionnelle, et mesure les progrès réalisés.

Article 49 – Synthèse des indicateurs de suivi de l'accord

Recrutement	1	Nombre et % de recrutements hommes/femmes (total entreprise, par site et catégorie professionnelle)
	2	Nombre de postes ouverts et pourvus H/F sur les fonctions support et techniques par site et départements : CDI, CDD, stages et apprentissage
	3	Nombre et % d'hommes/femmes accueillis en stage et en alternance sur les fonctions support et techniques
	4	Nombre et % d'hommes/femmes en stage et alternance recrutés en CDI
	5	Nombre de salariés « Ambassadeurs école » avec le détail H/F
	6	Nombre d'actions de communication sur l'égalité professionnelle : nombre d'articles et publications, témoignages publiés sur les réseaux sociaux professionnels, communiqués internes...
	7	Nombre de participations à des événements à destination des femmes, toutes filières confondues (bac+2 à bac+5)
	8	Nombre de salariées ayant le statut de marraine du réseau « Elles bougent ».
Formation	9	Nombre et % d'heures de formation H/F par rapport à la répartition H/F en nombre et % de l'effectif de l'entreprise (hors formations obligatoires et réglementaires)
	10	Nombre moyen annuel d'heures de formation par sexe et par CSP
	11	Nombre et % d'hommes/femmes ayant eu accès à une formation certifiante ou qualifiante (PMO, Projet, GB, BB, data, architecte system), à une formation « expertise » et à une formation des parcours « management » (performer, talent boost, mdp, Exec...)
	12	Nombre de congés parentaux d'éducation
	13	Nombre de bilan de compétences demandés et réalisés.
	14	Nombre et % d'hommes/femmes ayant bénéficié d'actions de formations au cours de l'année suivant le retour de congé parental d'éducation à temps plein
	15	Nombre d'actions de formation à la suite d'un congé parental d'éducation à temps plein (hors formation réglementaire ou obligatoire)

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
ET A LA MOBILITE DURABLE**

Promotion professionnelle	16	Nombre d'actions spécifiques identifiées lors des revues de personnel féminin, répartition de ces actions par catégories et statut de ces actions.
	17	Nombre de mentorings demandés, proposés et réalisés
	18	Nombre et % d'hommes/femmes ayant accédé à des emplois de cadres via une promotion
	19	Nombre et % d'hommes/femmes occupant des fonctions expert ou spécialiste
	20	Nombre et % d'hommes/femmes occupant des fonctions de chef de département, chef de service et chef de projet
	21	Taux de promotion au regard du % de femmes et d'hommes à SES selon les grilles de classification pour 2023 puis dans les classes d'emploi à compter de 2024
	22	Répartition des hommes et des femmes dans les grilles de classification pour 2023 – classes d'emploi à compter de 2024
	23	Nombre et % d'hommes/femmes à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion
Rémunération	24	Rémunération annuelle brute des embauches réalisées dans l'année
	25	Rémunération mensuelle brute (« salaire de base + PA » et « salaire de base »), moyenne et médiane par sexe, catégorie socioprofessionnelle, position ou coefficient pour 2023 (classes d'emploi à compter de 2024), par rapport à l'ancienneté moyenne et l'âge moyen
	26	Nombre et moyenne des augmentations individuelles distribuées à la suite d'un congé maternité/adoption et nombre de ces congés
	27	Nombre et moyenne des augmentations individuelles distribuées à la suite d'un congé parental d'éducation à temps plein
Qualité de vie et conditions de travail	28	Nombre et moyenne des augmentations individuelles distribuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel
	29	Nombre de postes informatiques connectés aux données et applications de Safran Engineering Services mis à disposition sur site ou agence de rattachement pour les salariés en mission n'ayant pas accès au réseau Safran
	30	Nombre de campagnes d'amélioration des espaces de travail
	31	Nombre de campagnes de sensibilisation à l'usage des outils technologiques réalisées

Parentalité	32	Nombre d'entretiens demandés et réalisés suite à un congé maternité/adoption/parental d'éducation à temps plein
	33	Nombre de salariés informés par écrits de leurs droits liés à la maternité et à la paternité (temps de pause, télétravail, entretien avec le service ressources humaines, autorisations d'absence pour rendez-vous médicaux accordées aux pères et aux mères, temps de repos et jours de congés supplémentaires)
	34	Nombre de communications liées aux CESU
Egalité professionnelle	35	Nombre d'articles ou de témoignages mettant en avant les profils diversifiés de Safran Engineering Services publiés en interne et externe
Lutte contre le harcèlement, les violences au travail et les agissements sexistes	36	Nombre d'actions de sensibilisation menées par an
	37	Nombre de situations remontées chaque année auprès du service RH
Encourager les modes de transports vertueux	38	Nombre d'aménagements destinés à favoriser l'usage de mobilités douces
	39	Nombre de kits de sécurité vélo distribués
	40	Nombre de communications visant à encourager la mobilité durable

Article 50 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de Safran Engineering Services en France.

Article 51 – Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet rétroactivement au 1^{er} septembre 2023 et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 52 – Révision

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

Article 53– Publicité et dépôt

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

Fait à Blagnac, le 6 septembre 2023

Pour la Direction,
Catherine BUCHE-ANDRIEUX
Directrice des Ressources Humaines

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Georges FONTANGES
Délégué syndical coordinateur

Pour la CGT,
Monsieur Jean-Philippe PY
Délégué syndical coordinateur

Pour FO,
Monsieur David DIJOUX
Délégué syndical coordinateur

Annexe I : attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) _____, demeurant _____
atteste sur l'honneur être volontaire pour percevoir le forfait Mobilités Durables mis en place par la
société Safran Engineering Services.

Ainsi, j'atteste sur l'honneur utiliser un des moyens de déplacements et/ou services suivants dans le
cadre de mes déplacements entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail :

Case à cocher	Moyen(s) de déplacement utilisé(s)
<input type="checkbox"/>	Le vélo personnel mécanique ou à assistance électrique, pour tout ou partie du trajet entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail
<input type="checkbox"/>	Le vélo, loué ou en libre-service, mécanique ou à assistance électrique, pour tout ou partie du trajet entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail
<input type="checkbox"/>	La trottinette personnelle, le gyropode ou monoroue personnel, mécanique ou à assistance électrique, pour tout ou partie du trajet entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail
<input type="checkbox"/>	Un cyclomoteur ou une motocyclette non-thermique, personnel, en location ou libre- service, pour tout ou partie du trajet entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail
<input type="checkbox"/>	Le co-voiturage, pour tout ou partie du trajet entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail
<input type="checkbox"/>	Un service d'autopartage de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, pour tout ou partie du trajet entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail

Je m'engage par ailleurs à respecter les seuils minimaux d'utilisation suivants :

- 100 jours minimum par année civile, hors télétravail régulier ;
- 50 jours par année civile en cas de télétravail régulier.

Je m'engage également à respecter les modalités d'application du forfait mises en place par
l'employeur¹ et à respecter le code de la route, notamment en portant les équipements obligatoires
et en privilégiant l'emprunt des voies réservées.

J'ai bien pris note que le montant du forfait Mobilités Durables s'élève à 600 € nets pour une année
civile (soit 50 €/mois) et se substitue intégralement aux primes ayant le même objet (indemnité
transport, prime transport, prime énergie ou indemnité kilométrique vélo).

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

À _____, le _____

Signature