

**ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre la Direction Générale de Safran Transmission Systems, représentée par, Philippe PAULIAC en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT :
Yannick BONNET

Michelle DAUPHIN

David DIDIER

- Pour la CFE-CGC :
Arnaud CAMBEFORT

François DUCLOS

Olivier HOURRIEZ

- Pour la CGT :
Mehdi ALIANE

Philippe FRANCOIS

Frédéric STANISLAS

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PHAC
AM

PP *PF* *FS* *FD* *MD* *YB* *DB*

Table des matières

Article 1 - Champ d'application – Cadre de l'accord	4
Article 2 - Les objectifs d'égalité professionnelle	4
Article 3 - Égalité de traitement en matière d'embauche et d'accès à l'emploi	4
Article 3.1 - Agir sur l'attractivité du secteur de l'industrie et des métiers techniques et de production auprès des femmes dès leurs études	5
Article 3.2 - Agir sur la valorisation des femmes une fois en poste	6
Article 3.3 - Agir pour améliorer la mixité professionnelle par secteur, permettant une meilleure performance de l'entreprise, via le recrutement	6
Article 4 - Égalité de traitement en matière de formation professionnelle	7
Article 4.1 – Garantir l'accès des femmes aux actions de formation	7
Article 4.2 – Limiter les contraintes familiales liées à la formation	8
Article 4.3 – Favoriser l'accès à la formation pendant et au retour des congés familiaux	8
Article 5 - Égalité de traitement en matière de promotion professionnelle	9
Article 5.1 – Améliorer la mixité professionnelle via l'évolution de carrière et favoriser les promotions des femmes dans l'entreprise	9
Article 5.2 – Intégrer les périodes d'arrêt de travail liées aux congés familiaux dans l'évolution de carrière	10
Article 5.3 – Améliorer l'accès à des postes à responsabilité	10
Article 6 - Égalité de traitement en matière de rémunération	11
Article 6.1 – Garantir une progression salariale similaire à un parcours professionnel comparable entre les femmes et les hommes	11
Article 6.2 – Neutraliser les périodes d'absence liées aux congés familiaux dans l'application de la politique salariale	11
Article 6.3 – Assurer l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel dans leur évolution de carrière	12
Article 7 - Égalité de traitement en matière d'articulation vie professionnelle / vie familiale	12
Article 7.1 – Favoriser l'aménagement du temps de travail	13
Article 7.2 – Favoriser l'équilibre familial des salariés	13
Article 7.3 – Favoriser l'aménagement du temps de travail pendant la grossesse	15
Article 8 - L'égalité professionnelle et les instances représentatives du personnel	15
Article 9 - Suivi de l'accord – Modification de la législation	16
Article 10 : Dispositions finales	16
Article 10.1 : Durée de l'accord	16
Article 10.2 : Commission de suivi	16
Article 10.3 : Révision et dénonciation de l'accord	16
Article 10.4 : Dépôt	16

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord Safran Transmission Systems signé le 20 octobre 2016 ayant mis en œuvre des actions permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.

En ce sens, les parties signataires rappellent que l'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte entre les femmes et les hommes et maintiennent leur volonté d'assurer une égalité de traitement dans les différents domaines des ressources humaines de la société.

Par ailleurs, il est important de rappeler que la mixité et la diversité constituent des facteurs de progrès, d'enrichissement individuel et collectif et de cohésion sociale dans l'entreprise. Cet accord s'inscrit dans une démarche visant à corriger les déséquilibres existants afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions à tous les niveaux d'organisation.

La réussite d'un tel accord nécessite l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : la Direction, la hiérarchie, les organisations syndicales et les salariés.

Article 1 - Champ d'application – Cadre de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Safran Transmission Systems quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Cet accord se substitue à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 octobre 2016 et s'inscrit dans le cadre des évolutions réglementaires et législatives instituées par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018.

L'article R.2242-2 du Code du travail, modifié par le décret n°2019-382 du 29 avril 2019, dispose que les entreprises d'au moins 300 salariés fixent, à l'occasion de la négociation relative à l'égalité professionnelle, les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins quatre domaines d'action figurant dans l'article susmentionné.

Article 2 - Les objectifs d'égalité professionnelle

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux ont choisi de retenir cinq domaines d'action qui constituent les objectifs d'égalité professionnelle suivants :

- Thème 1 : Égalité de traitement en matière d'embauche et d'accès à l'emploi
- Thème 2 : Égalité de traitement en matière de formation professionnelle
- Thème 3 : Égalité de traitement en matière de promotion professionnelle
- Thème 4 : Égalité de traitement en matière de rémunération
- Thème 5 : Égalité de traitement en matière d'articulation vie professionnelle / vie familiale.

Chacun des thèmes mentionnés ci-dessus seront étudiés sous la forme d'objectifs de progression entraînant la réalisation d'actions mesurées par le biais d'indicateurs chiffrés.

Article 3 - Égalité de traitement en matière d'embauche et d'accès à l'emploi

En application de l'article L.1132-1 du Code du travail, de la charte éthique et des engagements diversité du Groupe Safran, Safran Transmission Systems applique une politique d'embauche et de mobilité exempte de toute discrimination.

En matière de recrutement et d'accès aux postes, la société garantit l'égalité de traitement des candidatures, la sélection s'effectuant en fonction des seules compétences requises pour le poste et des qualifications du candidat.

Les parties maintiennent qu'un effort doit être porté sur le recrutement des femmes.

Afin de veiller au plus strict respect des principes de non-discrimination, la Société s'engage à ce que les équipes RH en charge du recrutement suivent systématiquement, dès leur prise de poste, et au moins une fois tous les 4 ans, une sensibilisation au présent accord et/ou une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Un guide des bonnes pratiques à la non-discrimination à l'embauche est annexé au présent accord (Annexe 1)

De plus, la Direction s'attache à ce que le management soit sensibilisé périodiquement au sujet de l'égalité professionnelle en particulier aux dispositions du présent accord. Cette sensibilisation pourra notamment intervenir à l'occasion d'une mensuelle des managers.

Trois objectifs de progression ont été retenus pour ce domaine d'action :

- Agir sur l'attractivité du secteur de l'industrie et des métiers techniques et de production auprès des femmes dès leurs études ;
- Agir sur la valorisation des femmes une fois en poste ;
- Agir pour améliorer la mixité professionnelle par secteur, permettant une meilleure performance de l'entreprise.

Article 3.1 - Agir sur l'attractivité du secteur de l'industrie et des métiers techniques et de production auprès des femmes dès leurs études

Les parties reconnaissent que le taux de féminisation de la Société passe obligatoirement, en amont de l'embauche, par la sensibilisation des jeunes femmes notamment pour les filières techniques.

Conscient de la persistance de stéréotypes de genre dans les parcours et orientations scolaires des élèves et étudiant(e)s, Safran Transmission Systems s'engage depuis plusieurs années à coopérer avec le système éducatif et à encourager toutes les actions permettant de promouvoir les métiers de l'industrie les moins féminisés auprès des élèves et étudiantes.

Ainsi, la Société s'inscrit pleinement dans la dynamique mise en œuvre par le Groupe Safran visant à créer des partenariats avec l'Education Nationale ou des associations et organismes publics ou professionnels afin d'encourager les jeunes filles et jeunes femmes à suivre des études et des filières techniques et scientifiques liées aux métiers de l'aéronautique.

À cet effet, Safran Transmission Systems met en place et/ou souhaite développer les actions suivantes :

- La mise en place de partenariats avec des établissements scolaires et professionnels (journées découvertes par des écoles, visite des usines par des professeurs). Dans la mesure du possible, les visites d'usines seront faites par un binôme composé d'un homme et d'une femme.
- L'accueil de jeunes femmes démontrant une motivation particulière pour l'industrie aéronautique pour leur stage de 3^{ème}, indépendamment de la pratique de l'accueil des enfants de salariés.
- L'animation du réseau d'ambassadeurs salariés Safran Transmission Systems dans les Écoles pour attirer les jeunes femmes.

De plus, l'équipe des Ressources Humaines de Safran Transmission Systems s'engage à augmenter le taux de féminisation des stagiaires et apprentis dans les métiers où les femmes sont sous-représentées notamment par les actions auprès des écoles et par un examen particulier aux candidatures féminines pour les stages et les apprentissages proposés.

Cet objectif s'inscrit pleinement dans la volonté d'augmenter le taux d'embauche des stagiaires et apprentis voulue par Safran Transmission Systems et le Groupe.

Indicateurs :

Nombre de participation par CSP aux événements organisés par les écoles, universités ou autres établissements scolaires ;

Taux de féminisation des stages et des apprentissages.

Article 3.2 - Agir sur la valorisation des femmes une fois en poste

Les parties ont le souhait d'encore mieux valoriser les femmes dans l'entreprise une fois en poste et tendre à l'augmentation du nombre de femmes au sein de Safran Transmission Systems.

Pour cela, la Société entend valoriser et fidéliser le personnel féminin dans les métiers techniques en prenant des actions de communication, notamment à travers la publication de portraits métiers occupés par des femmes.

Cette valorisation passe également par l'adhésion à des associations qui rassemblent et mettent en avant les femmes. Safran Transmission Systems souhaite développer les réseaux d'ambassadeurs, tels que les marraines de l'association « Elles bougent », afin de valoriser leurs actions, de renforcer leur présence dans les différents événements nationaux ou régionaux mis en place par l'association et de susciter de nouvelles initiatives. À ce titre, la Société a pour objectif d'accroître le nombre de marraines dans l'ensemble des CSP et en particulier dans la catégorie professionnelle Techniciens.

À fin 2020, la Société compte 6 marraines « Elles Bougent », avec un objectif de 10 marraines d'ici la fin de l'accord.

Indicateurs :

Nombre de participations aux événements écoles et associations

Nombre d'« ambassadrices » par CSP, d'écoles représentées et nombres d'actions auxquelles elles ont participées.

Article 3.3 - Agir pour améliorer la mixité professionnelle par secteur, permettant une meilleure performance de l'entreprise, via le recrutement

L'équilibre de la répartition des femmes et des hommes dans notre Société, aussi entendu comme la mixité professionnelle conduit à la mise en commun des différentes aptitudes et compétences des femmes et des hommes de manière générale et permet une meilleure productivité et performance de l'entreprise.

L'objectif global de progression du pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total pendant la durée de l'accord 2016-2020 est constaté (en 2016, le pourcentage de femmes par rapport à l'objectif total était de 16,9%. À la fin de l'année 2020, celui-ci était de 18,5%).

Safran a signé le 13 septembre 2016, un accord relatif au contrat de génération dans lequel sont inscrits la volonté et l'objectif de recruter au moins 25% de femmes au niveau du Groupe dans le but d'encourager la féminisation des équipes et la mixité à tous les niveaux du Groupe et dans toutes les catégories de personnel.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord poursuivre cette dynamique en encourageant la mixité dans les services où la proportion femmes/hommes n'est pas équilibrée par le biais du recrutement et cela, au-delà du secteur de la production.

Pour cela, Safran Transmission Systems dans un objectif d'amélioration continue du pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total fixe un objectif de 20% à atteindre sur la durée de l'accord.

De plus, l'équipe des Ressources Humaines de Safran Transmission Systems portera une attention particulière pour s'assurer de recevoir systématiquement les femmes qui postulent sur un poste lorsque le CV est en cohérence avec l'offre d'emploi.

Indicateurs :

Taux de recrutement des femmes par catégorie socioprofessionnelle (CSP)
Évolution du nombre de salariés par métier et par sexe

Article 4 - Égalité de traitement en matière de formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment le principe selon lequel la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle, l'accès à la formation devant être identique pour les femmes et les hommes.
L'objectif global est de renforcer l'accès des femmes aux actions de formation facilitant une meilleure compétence dans le métier, la fonction occupée et permettant une évolution de carrière.

Pour lutter contre les dimensions stéréotypées de l'environnement dans lequel les femmes évoluent, la Société entend favoriser l'accès aux programmes de leadership, notamment au travers des formations de types « talent boost » ayant pour objectifs de préparer les leaders féminins de demain, montrer l'importance d'être actrices de leur carrière, de donner les clés de l'émancipation (connaissance de soi, assertivité, visibilité) et permettre l'émergence de réseaux de partage d'expériences.
Safran Transmission Systems encourage les salariées à s'inscrire aux formations d'efficacité personnelle telles que les formations « Prise de parole en public fort enjeu » ou encore « Communiquer en toutes situations » disponibles sur le campus de Safran University.

Trois axes de progression ont été identifiés :

- Garantir l'accès des femmes aux actions de formation,
- Limiter les contraintes familiales liées à la formation,
- Favoriser l'accès à la formation pendant et au retour des congés familiaux¹.

Article 4.1 – Garantir l'accès des femmes aux actions de formation

L'engagement pris dans ce sens par Safran Transmission Systems est la mise en œuvre d'actions de sensibilisation auprès des responsables hiérarchiques de manière à proposer de façon identique des actions de formation aux femmes et aux hommes dans le même métier.

Au titre du bilan formation pour l'année 2020, 20,2% des actions de formations sont réalisées par des femmes. Mis en perspective de la part de femmes dans l'effectif total de Safran Transmission Systems (18,5% en 2020), le bilan est cohérent et proportionnel à la répartition des populations.

Pour aller plus loin, la Direction entend donner une équité d'accès aux femmes qui demanderont une formation dans les métiers traditionnellement occupés par les hommes.

Indicateur :

Taux d'accès à la formation des femmes et des hommes en nombre et en heure par CSP

¹ Il est entendu par congés familiaux : congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, de présence parentale, de soutien familial (dit congé de proche aidant), de solidarité familiale tels que prévus par les textes légaux et conventionnels

Article 4.2 – Limiter les contraintes familiales liées à la formation

Les parties partent du constat que la conciliation entre une session de formation et les contraintes familiales quotidiennes peuvent entraîner des difficultés d'accès à la formation, notamment lorsqu'elle se déroule loin du domicile.

Ainsi, la Société s'engage, chaque fois que cela sera possible, à privilégier les formations au poste de travail (formation e-learning / MOOC et sur site).

Lors de l'organisation des formations et à chaque fois que cela lui sera possible, la Direction portera une vigilance particulière sur les horaires, le lieu et la durée.

À ce titre, l'outil de formation Safran permet davantage de souplesse et d'autonomie dans l'organisation des formations avec :

- un accès au catalogue des formations pour consulter l'ensemble des offres disponibles,
- et la possibilité, pour les formations Safran University de choisir soi-même une date de stage et s'inscrire à une formation dès lors que le besoin est validé.

Les heures effectuées par les salariés en formation sont décomptées comme temps de travail effectif et lorsqu'elles amènent à dépasser la durée habituelle de travail hebdomadaire (régime horaire en vigueur), un décompte des heures supplémentaires sera effectué.

Afin de favoriser la présence des salariés aux formations, ayant par ailleurs à répondre à un impératif de garde d'enfant, la Société prendra en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants, sur justificatif, lorsque la formation exige que le salarié s'absente de son domicile pour une ou plusieurs nuits le temps de la formation.

Article 4.3 – Favoriser l'accès à la formation pendant et au retour des congés familiaux

Les congés de maternité, d'adoption, et parental d'éducation ne doivent pas impacter les possibilités d'accès à la formation des salariés de Safran Transmission Systems.

La période d'absence du salarié pour ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des heures de formation du compte personnel de formation.

Afin que les salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation, ne soient pas lésés dans l'élaboration du plan de formation prévisionnel, une mention explicite sur les besoins de formation est insérée dans le support d'entretien pré et post congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Il est convenu dans ce cadre, que le droit à la formation puisse également être exercé pendant le congé parental d'éducation. Dès lors, afin d'anticiper son retour, le ou la salariée pourra demander la réalisation d'une ou plusieurs actions de formations (hors formation obligatoire). Ces formations, soumises à validation de la hiérarchie, devront s'inscrire dans le cadre de l'offre de formation proposée par Safran Transmission Systems. Elles devront par ailleurs être nécessaires à la reprise du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent, ou encore permettre au salarié de prendre, dans les meilleures conditions un nouveau poste, dans le cas notamment d'une mobilité.

Le moment du retour dans l'entreprise est également primordial pour permettre au salarié de reprendre part à la vie de l'entreprise.

À ce titre, la Direction s'engage à ce qu'une priorité d'accès à la formation lors du retour au travail de ces personnes soit mise en œuvre. Ainsi, toute personne pourra bénéficier d'une formation liée à son emploi/métier, l'objectif étant de satisfaire 100 % des demandes formulées.

Indicateurs :

Taux d'accès des personnes ayant fait une demande de formation pendant leur congé parental d'éducation
Taux d'accès des personnes ayant fait une demande de formation lors du retour du congé familial (hors paternité et d'accueil de l'enfant).

Article 5 - Égalité de traitement en matière de promotion professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise doit bénéficier d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et aptitudes professionnelles.

Les objectifs identifiés afin de tendre à la réalisation de ce principe sont les suivants :

- Améliorer la mixité professionnelle et favoriser les promotions des femmes dans l'entreprise
- Intégrer les périodes d'arrêt de travail liées aux congés familiaux dans l'évolution de carrière
- Améliorer l'accès à des postes à responsabilités

Article 5.1 – Améliorer la mixité professionnelle via l'évolution de carrière et favoriser les promotions des femmes dans l'entreprise

La mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité doit être favorisée. L'objectif consiste à réduire les déséquilibres de la représentation des femmes et des hommes dans les différents métiers.

Il est rappelé que la gestion des carrières et des promotions doit exclusivement reposer sur des critères professionnels.

À ce titre, la Direction s'engage, au moment du traitement des promotions, ainsi que lors des comités mobilités / carrières, à porter une attention particulière à ce que les femmes soient mises en avant par une analyse systématique et exhaustive des candidatures féminines.

Bien qu'une évolution soit constatée sur la durée du précédent accord, les femmes sont encore sous-représentées dans les niveaux de classification les plus élevées, que ce soit dans les catégories Ouvriers et ETAM (niveau VI) ou dans les catégories Cadres (position III B et plus).

À cet effet, la Direction s'engage à faire progresser le nombre de femmes dans ces niveaux notamment par le biais des promotions.

Indicateurs :

Cartographie de la proportion femme/homme par CSP et par coefficient/position
Évolution de la proportion des femmes dans le niveau VI et dans les positions III B et plus
Comparaison femmes/hommes du temps passé dans chaque coefficient/position

Article 5.2 – Intégrer les périodes d'arrêt de travail liées aux congés familiaux dans l'évolution de carrière

Les parties signataires considèrent que l'évolution de carrière des salariés ne doit pas se trouver ralentie par les congés familiaux entendus ici par la maternité, l'adoption ou un congé parental (d'éducation ou de présence).

Un suivi particulier de ces personnes sera mis en place par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

Un entretien spécifique avec le service Ressources Humaines et le responsable hiérarchique dans le mois précédant le départ et dans le mois suivant le retour du congé familial est mis en place.

Cet entretien aura pour objectif de :

- Faire un point sur les activités en cours au moment du départ et d'échanger sur les projets à venir ;
- Examiner avec le ou la salarié(e) ses besoins de formation et/ou de remise à niveau ;
- Échanger sur les souhaits d'évolution de carrières et les souhaits de mobilités exprimés par la ou le salarié(e) le cas échéant ;
- Informer la ou le salarié(e) sur la vie de l'entreprise et du Groupe au cours des derniers mois : point sur les nouvelles nominations, sur l'évolution de l'organisation des différents secteurs, sur les actualités économiques et sociales etc.

En outre, dans le cadre d'un congé parental, un entretien tripartite sera organisé deux mois avant le retour dans l'entreprise mais également dans l'année qui suivra pour s'assurer que les missions confiées permettent la poursuite de l'évolution de carrière.

Afin de faciliter le déroulement des entretiens, une trame est mise à dispositions des équipes RH et managers (Annexe n°2)

Indicateur :

Taux de réalisation des entretiens au départ et au retour d'un congé maternité, adoption ou congé parental

Article 5.3 – Améliorer l'accès à des postes à responsabilité

En complément des actions pour améliorer la mixité professionnelle, Safran Transmission Systems souhaite prendre des actions pour renforcer l'accès des femmes à des postes à responsabilités en veillant à la mixité des instances collectives de décision, et ce à tous les niveaux de management.

Pour répondre à cet objectif, les parties s'accordent sur la nécessité de renforcer notamment le nombre de femmes dans la position IIIBS/IIIC.

Dans la mesure du possible, la Direction s'engage sur la durée de l'accord à augmenter la proportion de femmes dans la position IIIBS/IIIC à 20% (au 31 décembre 2020, les femmes représentaient 16% de la population de la position).

Enfin, dans une optique de favoriser la mixité dans l'ensemble des viviers, la Direction devra prévoir, dans la mesure du possible, au moins une femme dans chaque plan de succession.

Indicateur :

Évolution de la proportion des femmes dans la position IIIBS/IIIC

Article 6 - Égalité de traitement en matière de rémunération

Le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de qualification est réaffirmé dans le présent accord.

Cela se traduit par :

- La garantie d'une progression salariale similaire à un parcours professionnel comparable entre les hommes et les femmes ;
- Une neutralisation des périodes d'absence liées aux congés familiaux dans l'application de la politique salariale ;
- Assurer l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel dans leur évolution de carrière.

Article 6.1 – Garantir une progression salariale similaire à un parcours professionnel comparable entre les femmes et les hommes

Les parties réaffirment par cet accord le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

À cet effet, la Direction sera vigilante à pérenniser le niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes de l'entreprise, et s'engage, le cas échéant, à examiner et résorber les éventuels écarts de salaires injustifiés, pour un parcours professionnel comparable.

Cet examen sera notamment réalisé lors de l'analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes en Commission Égalité professionnelle Femmes/Hommes. À cette occasion, les membres de la Commission pourront soumettre à la Direction des Ressources Humaines des cas potentiels d'inégalité salariale.

Indicateurs :

Comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par CSP ou coefficient / position

Article 6.2 – Neutraliser les périodes d'absence liées aux congés familiaux dans l'application de la politique salariale

Les parties conviennent dans le strict respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes que la maternité ou la prise d'un congé d'adoption ne constituent pas un frein à l'évolution salariale.

À ce titre, Safran Transmission Systems s'engage à garantir à la ou au salarié(e) concerné(e), une majoration de la rémunération au moins égale au niveau des augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Cette garantie d'évolution s'applique au retour du congé et s'apprécie au terme de chaque année civile.

De plus, les parties reconnaissent la nécessité de favoriser les pères ou les 2^e parents à prendre leur rôle dans la parentalité sans que cela puisse impacter négativement leur rémunération.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant désormais porté à 25 jours consécutifs ou non, et à 32 jours en cas de naissances multiples, est assimilé à du temps de travail effectif. À ce titre, l'article 28 §e) de la convention d'entreprise du 27 juin 2005, est modifié en ce sens.

Ainsi, un maintien de salaire en complément des indemnités de sécurité sociale est assuré par Safran Transmission Systems, portant un versement à 100% de la rémunération brute des salariés durant le congé.

Par ailleurs, afin d'assurer une évolution salariale du personnel ayant choisi de bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein, les salariés bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération au moins égale au niveau d'augmentation générale appliquée au personnel ETAM et Ouvrier dans l'entreprise pendant son absence. Pour les cadres, une augmentation plancher égale à cette augmentation générale sera appliquée.

Indicateurs :

Pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité

Comparaison de la progression de la rémunération annuelle brute moyenne par sexe, CSP et position ou niveau entre les salariés en congé et les salariés présents

Article 6.3 – Assurer l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel dans leur évolution de carrière

Le choix du travail à temps partiel pour les femmes comme pour les hommes, ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière.

Dans le cadre d'un passage à temps partiel, y compris d'un congé parental d'éducation, Safran Transmission Systems s'engage à prendre en charge les cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein dans la mesure où le salarié à temps partiel choisit de cotiser également, pour la part lui incombant, sur ledit salaire reconstitué.

Dans le cadre d'une suspension de contrat de travail, notamment liée à un congé parental, les salariés peuvent bénéficier s'ils le souhaitent, du maintien d'une adhésion au régime de frais de santé, dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont en activité, et dans la limite de 12 mois. Ainsi, la cotisation employeur à la mutuelle est maintenue.

Enfin, la Direction s'engage à ce que la durée définie pour chaque personne en temps partiel soit respectée jusqu'à son terme.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce que ces mesures soient effectives, lors des passages à temps partiels.

Article 7 - Égalité de traitement en matière d'articulation vie professionnelle / vie familiale

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté d'aider les salariés, à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. Cette volonté de conciliation est portée aussi bien auprès des femmes qu'auprès des hommes travaillant pour l'entreprise.

PP

Handwritten initials and signatures: (SF) AC AM FS PP FD MD YB DA

L'entreprise s'engage à continuer d'agir pour :

- Favoriser l'aménagement du temps de travail
- Favoriser l'équilibre familial des salariés
- Favoriser l'aménagement du temps de travail pendant la grossesse

La Direction s'engage dans le présent accord à assurer la pérennité du dispositif des CESU. Les modalités du dispositif sont chaque année, issues de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Article 7.1 – Favoriser l'aménagement du temps de travail

Safran Transmission Systems reconnaît que l'équilibre vie professionnelle / vie familiale est un facteur important pour la performance des salariés sur le long terme et constitue également un facteur de fidélisation.

Des mesures notamment en termes d'organisation et d'aménagement du temps de travail (réduction du temps de travail, systèmes d'horaires variables, travail à temps partiel, ...) sont déjà effectives.

En parallèle des dispositions fixées par le précédent accord, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif au droit à la déconnexion le 7 novembre 2018 venant reconnaître et encadrer ce droit au profit de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Ayant pour objectif une application effective de ce droit dans le temps, les diverses Directions doivent contribuer à ce que l'organisation du travail, et notamment l'heure de convocation mais surtout de fin des réunions, préserve une organisation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle de chacun. Dans ce cadre, la Direction s'engage à faire respecter la « Charte de la réunion efficace » en vigueur au sein de la société, annexée au présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires réaffirment dans cet accord que le passage à temps partiel est un élément important dans le respect de l'articulation vie professionnelle / vie familiale.

Celui-ci ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière et des rémunérations des salariés de Safran Transmission Systems.

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

Les parties signataires reconnaissent que le passage à temps partiel doit s'accompagner d'une redéfinition des objectifs et d'une adaptation de leur charge de travail.

En outre, la hiérarchie fixera, dans la mesure du possible, les réunions lors des jours de présence pour les personnes à temps partiel.

Indicateurs :

Nombre de demandes de temps partiel formulées et nombre de demandes acceptées

Nombre d'entretiens réalisés avec la hiérarchie par rapport aux nouvelles demandes acceptées.

Article 7.2 – Favoriser l'équilibre familial des salariés

Les parties conviennent que la conciliation de la parentalité avec le parcours professionnel est un enjeu de développement et de stabilité autant pour les salariés au cours de leur carrière que pour la Société.

L'accompagnement de la parentalité se concrétise par la mise à disposition concrète des informations liées aux dispositifs conventionnels et légaux mis en place à travers la diffusion de guides :

- Un guide relatif à la maternité
- Un guide relatif à la paternité

Ces guides sont l'occasion de réaffirmer la vigilance accordée par Safran Transmission Systems à ce que la parentalité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

De plus, afin de neutraliser l'impact du congé de maternité ou d'adoption et la prise d'un congé parental sur l'évolution professionnelle, le présent accord prévoit qu'un suivi particulier des salariés bénéficiant d'un congé maternité, paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

À cet effet, les salariés bénéficient d'un entretien spécifique avec le service Ressources Humaines avant le départ et après le retour de congé maternité, d'adoption ou parental. Ces entretiens doivent permettre d'évoquer les besoins et plans de formations permettant de faciliter la reprise de l'activité professionnelle, les orientations professionnelles ou l'aménagement du travail envisagé.

De plus, une fiche « maintien du lien avec l'entreprise » regroupant les informations et contacts utiles durant ces périodes à l'extérieur de l'entreprise sera remise au départ du/de la salarié(e).

Les parties conviennent de la nécessité d'inciter les pères ou 2^e parents à prendre pleinement leur rôle dans la parentalité et cela avant même la naissance de l'enfant.

À cet effet, la Direction rappelle que conformément aux dispositions légales en vigueur, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires maximum dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. Ces absences se comptabilisent en demi-journée chacune.

De plus, pour encourager la prise du congé paternité, Safran Transmission Systems prévoit le dispositif suivant : pour toute prise d'au moins 10 jours de Compte Epargne Temps (CET) suivant ou précédant immédiatement le congé paternité, l'entreprise abonde à hauteur d'une journée supplémentaire. Cette journée est à accoler à la prise initiale des jours de CET.

Enfin, comme convenu dans le précédent accord, les parties se sont rencontrées à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur la problématique de l'application du crédit annuel de 20 heures prévue à l'article 29 §b. de la convention d'entreprise du 27 juin 2005 aux salariés en forfait-jours.

À ce titre, les partenaires sociaux ont, à l'occasion de la NAO pour l'année 2020, prévu les dispositions suivantes : « Pour l'année 2020, le dispositif de crédit parental de 20 heures, prévu à l'article 29 de la convention d'entreprise, est valorisé à hauteur de deux jours pour les salariés en forfait jour.

Ce crédit de deux jours est accordé aux salariés en forfait jour, père ou mère de famille ayant au moins un enfant à charge de moins de 16 ans.

Le crédit est porté à trois jours, sans limite d'âge, lorsque l'enfant est en situation de handicap, reconnue par la sécurité sociale.

Un justificatif devra être apporté. ».

Ce dispositif a été prolongé pour l'année 2021 à l'occasion de la politique salariale déterminée par la Direction.

Les parties reconnaissent dans le cadre de l'amélioration de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, de favoriser l'octroi d'un crédit parental aux salariés en forfait-jours.
À ce titre, il est convenu que ce dispositif est inscrit pour la durée de cet accord avec les modalités et conditions d'octroi fixées ci-dessus.

Indicateurs :

Nombre de congés paternité et nombre de congés maternité
Nombre de jours paternité pris sur le nombre de jours théoriques

Article 7.3 – Favoriser l'aménagement du temps de travail pendant la grossesse

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ses locaux de façon régulière.

Safran Transmission Systems a souhaité encadrer et pérenniser l'usage de cette organisation du travail avec la signature de l'accord relatif au télétravail du 9 juin 2021, permettant aux salariées remplissant les conditions d'éligibilités de bénéficier jusqu'à deux jours de télétravail par semaine.

Afin de favoriser l'aménagement du temps de travail et son organisation, le présent accord vient étendre l'application de l'accord relatif au télétravail susmentionné en permettant aux salariées et à compter 5^e mois enceintes, avec l'accord de leur hiérarchie, de bénéficier jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine.

De plus, et toujours dans l'optique d'inciter les pères ou 2^e parents à prendre pleinement leur rôle dans la parentalité et cela avant même la naissance de l'enfant, la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, favoriseront, dans la mesure du possible, l'accès au dispositif de télétravail prévu par l'accord du 9 juin 2021 pour les pères ou 2^e parents durant le congé maternité de la mère, et plus particulièrement en cas de congé pour grossesse pathologique.

Indicateurs :

Nombre de femmes enceintes ayant bénéficié des jours de télétravail (par nombre de jours, et par CSP)

Article 8 - L'égalité professionnelle et les instances représentatives du personnel

La promotion de l'égalité professionnelle doit également se traduire par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

Ainsi, il appartient aux organisations syndicales d'examiner les voies et les moyens pour atteindre cet objectif.

De plus, les partenaires sociaux et la Direction ont pris connaissance des dispositions relatives aux élections professionnelles présentes dans la loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015. Cette loi prévoit l'instauration du principe de la proportionnalité lors de la constitution des listes de candidatures et ce dans chaque collège électoral, pour les élections à compter du 1^{er} janvier 2017.

De façon plus précise, il est prévu que les organisations syndicales respectent dans la composition de leur liste de candidats une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral

concerné et d'alternance stricte dans sa présentation entre les candidats de chacun des deux sexes tant que cela est possible. Le non-respect de ces obligations sera sanctionné en cas de saisine du juge.

Article 9 - Suivi de l'accord – Modification de la législation

En cas de différends relatifs à l'application ou à l'interprétation de certaines clauses du présent accord ainsi que de la loi, les délégués syndicaux seront réunis à la demande de la Direction ou d'une organisation syndicale signataire.

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou réglementation sociales susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

L'application de l'accord et ses indicateurs feront l'objet d'une revue en Commission égalité professionnelle Femmes/Hommes, réunie au moins une fois par an.

Article 10 : Dispositions finales

Article 10.1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de signature.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. À cette date, et conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 10.2 : Commission de suivi

Une commission de suivi, composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord, sera réunie une fois par an à la demande d'une ou des Organisations signataires. Sur la base des reportings existants, il sera présenté un bilan sur l'application des différentes dispositions du présent accord.

En particulier il sera fait un état d'avancement des actions de sensibilisation et de communication réalisées, des sessions de formation organisées, et autres dispositifs prévus dans le cadre du présent accord.

Le cas échéant il pourra être proposé des points d'évolutions dans les modalités de mise en œuvre ou d'application des présentes dispositions. Il pourra être envisagé la réalisation de nouvelles sensibilisations auprès des salariés et plus spécifiquement des managers.

Article 10.3 : Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé ou dénoncé

Article 10.4 : Dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de Safran Transmission Systems, à la DRIETS ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes dans le respect des formalités de dépôt prévues aux articles R.2231-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord est fait à Colombes, le 9 décembre 2021.

Pour la Société :



Philippe PAULIAC
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT : Yannick BONNET

Michelle DAUPHIN

David DIDIER



- Pour la CFE-CGC : Arnaud CAMBEFORT

François DUCLOS

Olivier HOURRIEZ



- Pour la CGT : Mehdi ALIANE

Philippe FRANCOIS

Frédéric STANISLAS



TRANSMISSION SYSTEMS



GUIDE DES BONNES PRATIQUES LA NON-DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE



CH AC AM FS PF
ED RD YB DD

1 DÉFINITION

➤ QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ?

➤ **Définition du Larousse** : action de séparer, distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs.

➤ Le code du travail identifie 24 critères selon lesquels il est interdit de discriminer :

➤ Le sexe	➤ Le lieu de résidence	➤ Les opinions politiques
➤ La situation de famille	➤ La domiciliation bancaire	➤ Le handicap
➤ La grossesse	➤ L'état de santé	➤ Les activités syndicales
➤ L'apparence physique	➤ L'identité de genre	➤ Les caractéristiques génétiques
➤ La perte d'autonomie	➤ L'orientation sexuelle	➤ Les mœurs
➤ La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	➤ L'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie	➤ L'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
➤ L'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée	➤ La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur	➤ L'appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
➤ L'origine	➤ Le patronyme	➤ L'âge



2 LES RÈGLES

> COMMENT ÉVITER LA DISCRIMINATION ?

> Ne pas discriminer dans la **Demande d'Accord de Recrutement** :
« Profil recherché : moins de 50 ans uniquement » → **Discrimination liée à l'âge**
« Homme de terrain » → **Discrimination liée au sexe**
« Français uniquement » → **Discrimination liée à la nationalité**

> Ne pas faire de demandes discriminatoires au chargé de recrutement lors du **brief de poste** :
« Je recherche un candidat qui présente bien physiquement » → **Discrimination liée au physique**
« Je recherche un personne de confession bouddhiste » → **Discrimination liée à l'appartenance religieuse**
« Je recherche un personne habitant à moins de 20 minutes de l'entreprise » → **Discrimination liée au lieu de résidence**

> Ne pas poser de questions discriminatoires en entretien :
« Avez-vous des enfants ? » → **Discrimination liée à la situation familiale**
« Comptez-vous exercer un mandat syndical au sein de l'entreprise ? » → **Discrimination liée à l'activité syndicale**
« Avez-vous une maladie chronique ? » → **Discrimination liée à l'état de santé**

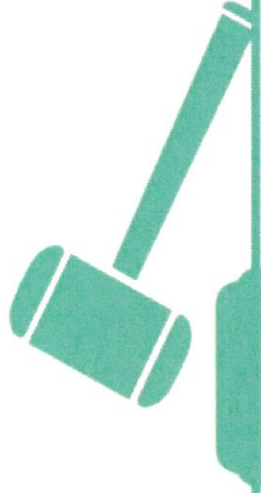


off AC AM FS PF
FD TD YB DD

3 CONSÉQUENCES

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ?

- > Un candidat estimant avoir été **victime** de discrimination à l'embauche peut se retourner vers le **Défenseur des Droits** ou vers les **Prud'hommes**. C'est à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination illégale.
- > **Encours au pénal** – Tribunal qui punit les infractions au nom de l'État :
 - pour la personne physique : 3 ans d'emprisonnement + 45k€ d'amende ;
 - pour la personne morale (= l'entreprise) : jusqu'à 225k€ d'amende et la dissolution de la structure ;
- > **Encours au civil** – Arbitrage d'un conflit de droit ; donne lieu à une compensation :
 - dommages et intérêts pour perte de chance sérieuse et réelle.
- > **Fort déficit d'image**, publicité négative dans les médias



Support d'entretien pré et post congé

Maternité – Adoption – Parental (d'éducation ou de présence)

1. Temporalité

Entretien RH / Manager dans le cadre d'un congé maternité ou Adoption :

- Entretien de départ dans le mois précédant le congé.
- Entretien de retour dans le mois suivant la reprise d'activité.

Entretien RH / Manager dans le cadre d'un congé parental (d'éducation ou de présence) :

- Entretien de départ dans le mois précédant le congé.
- Entretien de préparation à la reprise deux mois avant le retour de congé.
- Entretien de retour dans l'année suivant la reprise d'activité.

2. Contenu

L'entretien de départ vise notamment à :

- Faire un point sur les activités en cours au moment du départ et d'échanger sur les projets à venir ;
- Examiner avec le ou la salarié(e) ses besoins de formation et/ou de remise à niveau ;

L'entretien de préparation au retour vise notamment à :

- S'assurer que les missions confiées permettent la poursuite de l'évolution de carrière.

L'entretien de retour vise notamment à :

- Examiner avec le ou la salarié(e) ses besoins de formation et/ou de remise à niveau ;
- Échanger sur les souhaits d'évolution de carrières et les souhaits de mobilités exprimés par la ou le salarié(e) le cas échéant ;
- Informer la ou le salarié(e) sur la vie de l'entreprise et du Groupe au cours des derniers mois : point sur les nouvelles nominations, sur l'évolution de l'organisation des différents secteurs, sur les actualités économiques et sociales etc.

ANNEXE N°2

1 – Entretien préparatoire au départ en congé Maternité/Adoption/Parental

Date prévisible de départ en congé (maternité, adoption, parental) : / /

Date prévisible de retour : /.... /....

Si départ en congé maternité ou adoption : La prise d'un congé parental est-elle déjà envisagée ?

Si oui, durée envisagée : Temps plein Temps partiel

Rappel de vos principales missions actuelles :

Certains dossiers sensibles et/ou complexes doivent-ils faire l'objet d'une attention particulière pendant votre absence ? Recommandations à exprimer pour l'organisation de votre poste pendant votre absence ?

Formation envisagée au retour de congé / pendant le congé

ANNEXE N°2

Vos souhaits d'évolution professionnelle ont-ils changé depuis votre dernier entretien annuel ?

Vos objectifs individuels doivent-ils être redéfinis de manière à neutraliser les conséquences de votre absence ?

Commentaires divers

2. Entretien de retour de congé

Date effective de retour de congé /.../....

Modalités de reprise (temps partiel, contraintes particulières...) :

ANNEXE N°2

Changements notables dans l'entreprise, le service, le poste :

Besoins de formation ou d'adaptation au poste :

Vos souhaits d'évolution professionnelle ont-ils changé depuis votre départ en congé ?

Éventuelles actions à engager : redéfinition des objectifs individuels

Commentaires divers