

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITÉ
PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
ET LA DIVERSITÉ**

Entre Aerospace & Defense Oxygen Systems (ADOS), représentée par Madame Roxane BOUTELOUP, Responsable des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT : Mme. Hélène TROUVE

- pour la CFE-CGC : M. Mario LAMBEY

- pour la CGT : Mme. Manon BATIAT

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PRÉAMBULE	5
TITRE 1 : RÉAFFIRMER L'ENGAGEMENT DE SAFRAN AEROSYSTEMS POUR L'INCLUSION	6
ARTICLE 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX	6
Article 1.1 Définition de l'inclusion	6
Article 1.2 Définition de la discrimination	6
Article 1.3 Accès au matériel informatique.....	6
Article 1.4 Temps spécifique de formation et de réponse aux enquêtes	6
Article 1.5 Engagements des managers	6
ARTICLE 2. CHARTE SAO POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	7
Article 2.1 Principes généraux de la charte	7
Article 2.2 Tolérance zéro : de la formation à la sanction	7
ARTICLE 3. FRESQUE DE LA DIVERSITÉ	8
ARTICLE 4. RÈGLES DE BIENSÉANCE ET RÉPRÉHENSION DES INCIVILITÉS AU TRAVAIL	8
Article 4.1 Définition de l'incivilité au travail	8
Article 4.2 Campagnes de sensibilisation et de formation.....	9
ARTICLE 5. SEMAINE DE LA DIVERSITÉ ET EVENEMENTS TOUT AU LONG DE L'ANNEE	9
TITRE 2 : AMÉLIORER LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES SITUATIONS	10
ARTICLE 6. AGIR DANS LES ÉQUIPES POUR FACILITER LA REMONTÉE DES SIGNALEMENTS ET RÉALISER DE LA PÉDAGOGIE	10
Article 6.1 Référent·e Harcèlement et agissements sexistes par site	10
Article 6.2 Réseau référent·e·s de proximité.....	10
<i>Article 6.2.1 Définition et actions</i>	10
<i>Article 6.2.2 Salarié·e·s référent·e·s de proximité</i>	10
ARTICLE 7. FORMALISATION DU PROCESSUS DE TRAITEMENT DES ALERTES	11
TITRE 3 : AGIR EN PRIORITÉ SUR LES THÈMES PRINCIPAUX DE DISCRIMINATION CHEZ SAFRAN AEROSYSTEMS FRANCE ET DÉPLOYER DES MESURES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	12
ARTICLE 8. DÉPLOIEMENT DU MOOC « DE LA NON DISCRIMINATION AU BIEN VIVRE ENSEMBLE » & RENFORCEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION SUR LE THÈME DE LA NON-DISCRIMINATION	12
ARTICLE 9. ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR L'APPARENCE PHYSIQUE	12
Article 9.1 Définition de l'apparence physique	12
Article 9.2 Campagnes de sensibilisation et de formation.....	12
Article 9.3 Casual Friday / Vendredi décontracté.....	13
ARTICLE 10. ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR L'ORIGINE ETHNIQUE	13
Article 10.1 Définition de la discrimination sur l'origine ethnique.....	13
Article 10.2 Campagnes de sensibilisation et de formation.....	14
ARTICLE 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES & ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR LE GENRE	14
Article 11.1 Définition de la discrimination sur le genre.....	14

Article 11.2 Campagnes de sensibilisation et de formation	14
<i>Article 11.2.1 Sensibilisation générale</i>	14
<i>Article 11.2.2 Certification GEEIS pour Safran Aerosystems</i>	15
<i>Article 11.2.3 Baromètre du sexisme</i>	16
Article 11.3 Articulation vie professionnelle – vie personnelle	16
<i>Article 11.3.1 Congé maternité</i>	16
<i>Article 11.3.2 Droit à la connexion choisie</i>	16
<i>Article 11.3.3 Guide de la parentalité</i>	16
<i>Article 11.3.4 Maintien de la communication pendant le congé maternité</i>	16
<i>Article 11.3.5 Salarié·e enceint·e : autorisations d'absence</i>	17
<i>Article 11.3.6 Salarié·e enceint·e : aménagement du temps de travail</i>	17
<i>Article 11.3.7 Salarié·e enceint·e : télétravail</i>	17
<i>Article 11.3.8 Salarié·e enceint·e : Autorisations d'absences du·de la partenaire</i>	17
<i>Article 11.3.9 PMA : Aide au dispositif</i>	17
<i>Article 11.3.10 PMA : Autorisations d'absences du·de la partenaire</i>	18
<i>Article 11.3.11 Jours de repos pour famille monoparentale et parents d'enfants porteur·euse·s de handicap</i>	18
<i>Article 11.3.12 Communication sur le versement d'une prime par la mutuelle en cas de naissance</i>	18
<i>Article 11.3.13 Formation</i>	19
<i>Article 11.3.14 Congé paternité</i>	19
<i>Article 11.3.15 Garantie d'évolution salariale</i>	19
<i>Article 11.3.16 Congé allaitement</i>	19
Article 11.4 Embauche, promotion & qualification	19
<i>Article 11.4.1 Partenariats « Elles Bougent » & interventions dans les écoles, collèges et lycées</i>	19
<i>Article 11.4.2 Formation des managers / RH</i>	20
<i>Article 11.4.3 Candidatures féminines</i>	20
<i>Article 11.4.4 Embauche des jeunes</i>	20
<i>Article 11.4.5 Ecriture inclusive & Terminologie non-genrée</i>	20
<i>Article 11.4.6 Actions pour la promotion des femmes tout au long de la carrière</i>	21
Article 11.5 Equitable accès à la formation professionnelle	21
Article 11.6 Rémunération effective	21
<i>Article 11.6.1 Principe général</i>	21
<i>Article 11.6.2 Index égalité entre les femmes et les hommes</i>	21
<i>Article 11.6.3 Quotas – Loi Rixain</i>	22
Article 11.7 Sécurité & santé au travail	22
<i>Article 11.7.1 Equipements de protection individuelle</i>	22
<i>Article 11.7.2 Ergonomie et manutention</i>	22
<i>Article 11.7.3 Limite des ports de charge</i>	23

ARTICLE 12. ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR L'IDENTITÉ DE GENRE ET L'ORIENTATION SEXUELLE	23
Article 12.1 Définition de la discrimination sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle	23
Article 12.2 Campagnes de sensibilisation et de formation	23
TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES	25
Article 13.1 Commission égalité professionnelle & diversité	25
Article 13.2 Champ d'application de l'accord	26
Article 13.3 Durée de l'accord et entrée en vigueur	26
Article 13.4 Information du personnel	26
Article 13.5 Révision et dénonciation de l'accord.....	26
Article 13.6 Publicité et dépôt de l'accord	27
ANNEXE	28

PRÉAMBULE

La mixité et la diversité constituent des facteurs de progrès, d'enrichissement individuel et collectif et de cohésion sociale dans l'entreprise.

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée à la fois par la Aerospace & Defense Oxygen Systems et par les partenaires sociaux. Tous saisissent l'importance et prennent à cœur le sujet de l'inclusion de toutes les personnes en son sein, et désirent se positionner fermement dans le rejet des stéréotypes et de la discrimination.

De la même manière, Aerospace & Defense Oxygen Systems désire, par le présent accord, corriger les inégalités et les déséquilibres existants nés des différences entre les personnes, en luttant contre le sexisme, le racisme ainsi que toute autre forme de discrimination et en prônant l'égalité des chances.

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de l'égalité professionnelle, de la promotion de l'égalité entre tou-te-s, concernant notamment le traitement égal en matière d'emploi, d'accès à la formation et à la promotion professionnelles, de qualification, de rémunération et de conditions de travail, de sécurité et santé au travail et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les mesures prévues par le présent accord s'inscrivent également dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et de la loi Avenir Professionnelle du 5 septembre 2018, notamment, et ont pour ambition de suivre les évolutions de la société de cette dernière décennie.

Les négociations entre la Direction et les partenaires sociaux se sont tenues du 23 février, 23 mars au 14 avril 2026 et ont abouti aux dispositions qui suivent.

TITRE 1 : RÉAFFIRMER L'ENGAGEMENT DE SAFRAN AEROSYSTEMS POUR L'INCLUSION

ARTICLE 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1.1 Définition de l'inclusion

L'inclusion est une politique, une posture d'acceptation, d'équité, de valorisation de la différence et des singularités de chacun-e.

C'est également la rencontre et la coopération entre tou-te-s.

Article 1.2 Définition de la discrimination

La discrimination est l'action de traiter différemment des personnes placées dans une situation comparable sur la base d'un critère illégitime. Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur un ensemble de fondements¹.

Article 1.3 Accès au matériel informatique

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à faciliter l'accès au matériel informatique nécessaire pour suivre des formations ou répondre à des enquêtes. Pour ce faire, des ordinateurs sont mis à disposition sur l'ensemble des sites de la société Aerospace & Defense Oxygen Systems, à disposition des salarié-e-s qui n'auraient pas accès par ailleurs à un ordinateur de la société.

Article 1.4 Temps spécifique de formation et de réponse aux enquêtes

Les managers sont tenu-e-s de communiquer sur les événements du site, les formations à réaliser et les enquêtes. Ils organisent l'activité de leur service de sorte que les salarié-e-s puissent y participer.

Article 1.5 Engagements des managers

Lors des entretiens d'évaluation de performance et de développement professionnel, des processus de recrutement, de promotion ou d'augmentation annuelle, les managers doivent respecter le principe de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.

Il appartient aux managers de mener des actions de sensibilisation auprès de leurs équipes sur ces sujets.

¹ Il existe 25 critères de discrimination prévus par les textes, que l'on retrouve à l'article L1132-2 du code du travail. Ces critères de discrimination sont : Âge, Apparence physique, Caractéristiques génétiques, Domiciliation bancaire, État de santé, Grossesse, Handicap, Identité de genre, Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), Lieu de résidence, Mœurs, Patronyme, Opinions philosophiques, Opinions politiques, Orientation sexuelle, Origine, Particulière vulnérabilité liée à la situation économique, Perte d'autonomie, Race prétendue, ethnique, nationalité : appartenance ou non-appartenance, Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance, Sexe, Situation de famille, Syndicalisme.

ARTICLE 2. CHARTE SAO POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Article 2.1 Principes généraux de la charte

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'aligne sur la stratégie RSE du Groupe Safran, notamment sur le pilier intitulé « Etre un employeur exemplaire », ainsi que sur celle déclinée par Safran Aerosystems.

Pour impliquer chacun·e, la société propose à chacun des salarié·e·s la signature d'une charte pour la diversité et l'inclusion. Chaque salarié·e signataire se positionne ainsi en faveur de l'égalité des chances, de la valorisation des différences et singularités de chacun·e, de la stimulation d'une coopération réelle et du développement d'un environnement de travail sain, respectueux et fondé sur la confiance. Les principes fondateurs de la charte sont les suivants :

- Je porte les valeurs du respect mutuel et de la reconnaissance pour que chacun.e puisse exprimer son potentiel et s'épanouir pleinement ;
- Je suis exemplaire dans mon comportement pour bannir de mon entreprise tout acte discriminatoire, notamment sexiste, raciste et discriminant sur l'apparence physique ;
- J'applique le principe de tolérance 0 sur les comportements discriminants, notamment sexistes, racistes et centrés sur l'apparence physique. Lorsque je suis victime ou témoin d'un comportement inapproprié voire d'une attitude malveillante, je réagis de façon adaptée pour que mon environnement de travail reste sain ;
- Je suis convaincu·e qu'appliquer les principes de cette charte améliorera durablement les conditions de travail des générations actuelles et futures.

Cette charte est signée par le Comité de Direction de Aerospace & Defense Oxygen Systems, est ouverte à la signature volontaire de chaque personne actuellement salariée de Aerospace & Defense Oxygen Systems, est systématiquement remise et signée à l'embauche de nouvelles·aux salarié·e·s. La charte est également annexée au règlement intérieur de l'entreprise, au même titre que chaque établissement Safran Aerosystems depuis 2024.

Article 2.2 Tolérance zéro : de la formation à la sanction

La politique adoptée par Aerospace & Defense Oxygen Systems est de lutter contre tout propos ou comportement discriminatoire, offensant, humiliant ou dégradant réalisé à l'encontre d'un·e salarié·e. Ainsi, est appliquée une tolérance zéro envers l'ensemble de ces propos et comportements.

Pour assurer la mise en pratique d'une politique de tolérance zéro, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à informer et à former l'ensemble des salarié·e·s, pour qu'elles·ils soient conscient·e·s et formé·e·s sur ce qu'est un comportement discriminant, sur l'impact d'un tel comportement, et sur les agissements et réflexes à avoir face à un tel comportement. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à ce que 100% des collaborateurs suivent dans les 2 ans suivant la signature de l'accord a minima une formation sur le sujet susmentionné.

La tenue de tout propos ou comportement discriminatoire, sexiste, raciste, etc. entraîne une sanction envers la·le salarié·e coupable de tels faits.

La sanction retenue est d'autant plus lourde quand le comportement (de façon cumulative ou non) :

- A eu une conséquence sur la santé du-de la salarié-e victime du comportement répréhensible ;
- A un caractère répétitif ;
- Est commis par une personne d'un niveau hiérarchique supérieur à celui du-de la salarié-e victime ;
- A des conséquences négatives sur l'environnement de travail du-de la salarié-e. La conséquence s'entend notamment comme une détérioration de l'ambiance de l'équipe, le renoncement de la part de la personne victime, l'isolement de la personne victime, la mise en place par la personne victime d'une stratégie d'évitement ...

ARTICLE 3. FRESQUE DE LA DIVERSITÉ

Dans l'optique de sensibiliser les salarié-e-s de Aerospace & Defense Oxygen Systems et de lutter contre l'ensemble des discriminations, la Fresque de la Diversité est déployée de sorte que tou-te-s les salarié-e-s de la société Safran Aerosystems puisse bénéficier de cette sensibilisation.

Pour rappel, la Fresque de la Diversité est un outil de sensibilisation qui permet de susciter efficacement des prises de conscience et questionnements sur les enjeux de discriminations et d'inclusion au sein des organisations. Inspirée de la Fresque du Climat, elle prend la forme d'un atelier d'intelligence collective réunissant un groupe de salarié-e-s de la société ainsi qu'un-e ou plusieurs animateur-ric-e-s, et vise en particulier à faire prendre conscience de l'existence de biais cognitifs à l'œuvre chez chacun-e en matière de discrimination.

Cette fresque constitue la première étape d'un processus visant à construire une société plus inclusive et plus apaisée. La fresque sera déployée à l'ensemble des salarié-e-s d'ici fin 2027.

Cette formation sera déployée en premier lieu au Comité de Direction, aux référent-e-s de proximité et aux élu-e-s et mandaté-e-s.

ARTICLE 4. RÈGLES DE BIENSÉANCE ET RÉPRÉHENSION DES INCIVILITÉS AU TRAVAIL

Article 4.1 Définition de l'incivilité au travail

Pour éviter toute incivilité au travail, il est tout d'abord nécessaire de s'arrêter sur une définition de ce qui s'entend par incivilité. L'incivilité est un comportement qui ne respecte pas une partie ou l'ensemble des règles de vie en communauté telles que le respect d'autrui, la politesse ou la courtoisie. L'incivilité se retrouve le plus souvent dans des faits quotidiens, répétés et banalisés. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems refuse que ce genre de comportements deviennent habituels et anodins.

Une incivilité peut affecter les relations de travail, l'environnement de travail, la solidarité, la coopération, la confiance, menant à une désorganisation de l'environnement de travail et à une baisse de la productivité.

L'incivilité au travail s'entend également de l'incivilité commise par un tiers à la société Aerospace & Defense Oxygen Systems (exemple : clients, fournisseurs ...), avec qui la personne victime de l'incivilité est amenée à entrer en contact en raison de son activité liée à la société Aerospace & Defense Oxygen Systems. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems souligne l'importance de faire remonter ces incivilités au service RH, et s'engage, une fois l'incivilité remontée, à la mise en place de mesures pour éviter la réitération de ladite incivilité.

Article 4.2 Campagnes de sensibilisation et de formation

Dans l'idée de sensibiliser l'ensemble des salarié-e-s à l'importance des règles de bienséances, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à mettre en place a minima deux actions par an, comme par exemple :

- Une campagne de sensibilisation, comprenant des campagnes d'affichage (panneaux d'affichages, vidéos pédagogiques, Flash info) ;
- Une sensibilisation particulière durant la semaine de la diversité ;
- Tout autre moyen de sensibilisation et de formation jugé utile et efficace.

Ces actions de sensibilisation portent sur le respect de principes de vie en communauté et sur les règles de politesse élémentaire.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
- Nombre de salarié-e-s inscrit-e-s à au moins une formation sur le sujet et nombre de salarié-e-s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu-e-s et mandaté-e-s inscrit-e-s à au moins une formation sur le sujet et nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet.

ARTICLE 5. SEMAINE DE LA DIVERSITÉ ET EVENEMENTS TOUT AU LONG DE L'ANNEE

Tou-te-s les salarié-e-s sont concerné-e-s par l'égalité professionnelle, l'inclusion et la diversité. Pour cela, il est nécessaire que chacun-e soit formé-e et sensible au sujet abordé. Ainsi, les événements de sensibilisation seront tenus à hauteur de deux fois par an (exemple d'événements : webinars, actions sur sites, semaine de la diversité, etc.).

Dans un esprit d'engagement réel et affirmé, la société s'engage à ce que toute communication sur les différentes formations et actions prévues dans ce cadre soient faites un certain temps en amont, pour permettre d'informer un maximum de personnes et de répandre l'information. Les managers sont prévenu-e-s et formé-e-s à l'importance des sujets, et sont tenu-e-s au courant régulièrement des communications à venir.

TITRE 2 : AMÉLIORER LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES SITUATIONS

ARTICLE 6. AGIR DANS LES ÉQUIPES POUR FACILITER LA REMONTÉE DES SIGNALEMENTS ET RÉALISER DE LA PÉDAGOGIE

Article 6.1 Référent·e Harcèlement et agissements sexistes par site

La société Safran Aerosystems désire s'engager au-delà des obligations légales. Par conséquent, un·e salarié·e issu·e du service RH est nommé·e référent·e Harcèlement et agissements sexistes dans chaque établissement de la société. Ces personnes suivront une formation adaptée sur le sujet.

Article 6.2 Réseau référent·e·s de proximité

Article 6.2.1 Définition et actions

Le réseau de référent·e·s de proximité agit en faveur de la sécurité et de la qualité de vie au travail. Il est composé de salarié·e·s d'Aerospace & Defense Oxygen Systems, volontaires et choisi·e·s par la direction, par extension il s'agit des deux référents agissements et harcèlement sexiste déjà nommés au sein du CSE.

L'objectif est de permettre aux salarié·e·s témoins ou victimes de comportements discriminants de s'exprimer auprès d'un réseau de référent·e·s de proximité, accessibles, formé·e·s et à l'écoute, connaissant les procédures adaptées à chaque cas.

Le réseau s'attachera à agir sur les critères de discrimination lié au travail et inscrits au titre de la loi.

Article 6.2.2 Salarié·e·s référent·e·s de proximité

Tou·te salarié·e peut se porter volontaire pour tenir le rôle de référent·e de proximité. La direction validera les candidatures, et en cas de refus, celui-ci sera motivé. Aucun·e salarié·e ne peut être désigné·e référent·e de proximité sans son consentement. La·le salarié·e référent·e de proximité doit être intéressé·e et motivé·e pour tenir et honorer ce rôle dans l'entreprise. Elle·il est curieux·se et souhaite être acteur·rice de la lutte contre la discrimination en entreprise.

Pour assurer une bonne représentativité sur les différents sites de la société, il convient que le réseau de salarié·e·s référent·e·s de proximité soit composé de :

- Pour les sites de 200 salarié·e·s et moins : entre 2 et 4 référent·e·s ;
- Pour les sites de 201 à 500 salarié·e·s : entre 4 et 8 référent·e·s ;
- Pour les sites de plus de 501 salarié·e·s : entre 10 et 15 référent·e·s.

Les membres de ce réseau sont issus de l'ensemble des effectifs, à la fois cadres, non-cadres administratifs, non-cadres production, etc. et respectent la mixité entre les femmes et les hommes. Les membres de la Direction des Ressources Humaines ne peuvent pas faire partie du réseau.

Les référent·e·s Harcèlement et Agissements Sexistes nommé·e·s au CSE participeront à l'animation de ce réseau à tour de rôle.

ARTICLE 7. FORMALISATION DU PROCESSUS DE TRAITEMENT DES ALERTES

Est mise en place une fiche de signalement des agissements discriminatoires tels que les agissements sexistes, racistes, etc. Cette fiche de signalement permet de tracer de manière systématique chaque alerte ainsi remontée. Ces fiches sont accessibles sous format papier. Au cours de la durée du présent accord, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à rechercher une solution digitale facilitant le traitement des données concernées. Les référent-e-s de proximité, formé-e-s sur le sujet, se tiennent à disposition des salarié-e-s qui auraient besoin d'aide ou de soutien pour le remplissage de cette fiche.

La situation de harcèlement ou de traitement discriminatoire a une importance et un degré de gravité de premier plan. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à prendre en charge et à traiter l'ensemble des sujets remontés le plus rapidement possible, à savoir un accusé de réception auprès de la personne ayant fait la remontée dans un délai de trois jours suivant le dépôt du signalement.

Les risques associés à la discrimination sont tous matérialisés dans le document unique.

Une fois l'alerte traitée, un point systématique entre la-le salarié-e ayant alerté sur le sujet et le service RH est tenu. La-le salarié-e est informé-e sur la décision retenue, lui permettant ainsi de prendre en compte le travail fourni par la direction et le service RH sur le sujet.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Pourcentage de fiches de signalement traitées.
- Actions diverses prises suite au traitement des fiches de signalement.

TITRE 3 : AGIR EN PRIORITÉ SUR LES THÈMES PRINCIPAUX DE DISCRIMINATION CHEZ SAFRAN AEROSYSTEMS FRANCE ET DÉPLOYER DES MESURES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ARTICLE 8. DÉPLOIEMENT DU MOOC « DE LA NON DISCRIMINATION AU BIEN VIVRE ENSEMBLE » & RENFORCEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION SUR LE THÈME DE LA NON-DISCRIMINATION

Le MOOC « De la non-discrimination au bien vivre ensemble » est systématiquement suivi par l'ensemble des salarié·e·s dès leur embauche. Une nouvelle campagne pour inciter les salarié·e·s qui ne l'auraient pas encore suivi est également prévue, avec un objectif de suivi du MOOC de 100%.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre le pourcentage de réalisation de l'action de formation sur l'année 2026.

ARTICLE 9. ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR L'APPARENCE PHYSIQUE

Article 9.1 Définition de l'apparence physique

L'apparence physique s'entend comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent tant de son intégrité physique et corporelle (morphologie, taille, poids, traits du visage, phénotype, stigmates etc.) que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité (tenues et accessoires vestimentaires, coiffure, barbe, piercings, tatouages, maquillage, etc.).

La discrimination sur l'apparence physique est interdite par le code du travail à l'art. L1132-1. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems se positionne contre toute pratique discriminatoire basée sur l'apparence physique, et s'engage à sanctionner fermement tout comportement discriminatoire.

Toutefois, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems limite cette liberté aux contraintes liées à la santé, sécurité et sûreté au travail. De plus, les salarié·e·s qui interagissent avec des tiers à la société Aerospace & Defense Oxygen Systems doivent se conformer aux exigences de la mission.

Article 9.2 Campagnes de sensibilisation et de formation

Dans l'idée de sensibiliser l'ensemble des salarié·e·s au thème de la non-discrimination au sujet de l'apparence physique, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à mettre en place une campagne de sensibilisation, comprenant des campagnes d'affichage (panneaux d'affichages et vidéos pédagogiques), des événements sur site, etc. La Direction s'engage à mettre en place a minima une action de sensibilisation par an sur ce thème.

De plus, la société s'engage, sur le sujet de la non-discrimination liée à l'apparence physique, à former l'ensemble des salarié·e·s sur les questions :

- Des biais inconscients ;
- Des libertés et devoirs en matière d'apparence physique ;
- De la reconnaissance et des réactions à avoir face à une discrimination ;
- Des impacts de faits et/ou actes discriminatoires sur la gestion de l'entreprise et sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Les personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s sont formé·e·s en priorité sur ces sujets, pour éviter toute discrimination sur l'apparence physique notamment à l'embauche.

En 2026 la société Aerospace & Defense Oxygen Systems vise à intégrer dans le champ des missions du réseau de proximité la prise en charge des discriminations liées à l'apparence physique. Pour ce faire, les référent·e·s de la société Aerospace & Defense Oxygen Systems seront formé·e·s et sensibilisé·e·s au sujet.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
- Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet et nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet et nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet.

Article 9.3 Casual Friday / Vendredi décontracté

Dans l'idée de permettre à tou·te·s de se présenter comme elles·ils l'entendent au travail, est mis en place dans les locaux de Aerospace & Defense Oxygen Systems une politique dite de « Casual Friday » ou « Vendredi décontracté ».

Pour rappel, le principe du casual Friday – ou Vendredi décontracté – est de faire en sorte que les salarié·e·s se sentent libres de s'habiller comme ils l'entendent. Par exemple : venir au travail en vêtements « de tous les jours » plutôt qu'avec des vêtements à connotation professionnelle, comme le costume.

La politique de Casual Friday – ou Vendredi décontracté – ne permet cependant pas d'aller à l'encontre de l'habillement nécessaire à la protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité des salarié·e·s. L'habillement lié à la protection (blouses, EPI, etc.) restent obligatoires dans les zones et pour les salarié·e·s concerné·e·s. De plus, la tenue de chacun·e doit être adaptée à la situation de travail dans laquelle la·le salarié·e peut être amené·e à se trouver.

ARTICLE 10. ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR L'ORIGINE ETHNIQUE

Article 10.1 Définition de la discrimination sur l'origine ethnique

La discrimination sur l'origine ethnique s'entend comme la différence de traitement due à la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique d'une personne.

La discrimination sur l'origine ethnique est interdite par le code du travail à l'art. L1132-1. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems se positionne contre toute pratique discriminatoire basée sur l'origine ethnique, et s'engage à sanctionner fermement tout comportement discriminatoire.

Article 10.2 Campagnes de sensibilisation et de formation

Dans l'idée de sensibiliser l'ensemble des salarié·e·s au thème de la non-discrimination au sujet de l'origine ethnique, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à mettre en place une campagne de sensibilisation, comprenant des campagnes d'affichage (panneaux d'affichages et vidéos pédagogiques), des événements sur site, etc. La Direction s'engage à mettre en place a minima une action de sensibilisation par an sur ce thème.

De plus, la société s'engage, sur le sujet de la non-discrimination liée à l'origine ethnique, à former l'ensemble des salarié·e·s sur les questions :

- Des biais inconscients ;
- Des libertés et devoirs en matière d'origine ethnique ;
- De la reconnaissance et des réactions à avoir face à une discrimination ;
- Des impacts de faits et/ou actes discriminatoires sur la gestion de l'entreprise et sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Les personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s sont formé·e·s en priorité sur ces sujets, pour éviter toute discrimination sur l'origine ethnique, notamment à l'embauche.

En 2026 la société vise à intégrer dans le champ des missions du réseau de proximité la prise en charge des discriminations liées à l'origine ethnique. Pour ce faire, les référent·e·s seront formé·e·s et sensibilisé·e·s au sujet.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
- Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet et nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet et nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet.

ARTICLE 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES & ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR LE GENRE

Article 11.1 Définition de la discrimination sur le genre

La discrimination sur le genre s'entend comme la différence de traitement basée sur la conviction qu'un sexe est supérieur à l'autre et que le sexe supérieur a des facultés, des droits, des prérogatives et un statut supérieurs à ceux du sexe inférieur.

La discrimination sur le genre est interdite par le code du travail à l'art. L1132-1. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems se positionne contre toute pratique discriminatoire basée sur le genre, et s'engage à sanctionner fermement tout comportement discriminatoire.

Article 11.2 Campagnes de sensibilisation et de formation

Article 11.2.1 Sensibilisation générale

Dans l'idée de sensibiliser l'ensemble des salarié-e-s au thème de la non-discrimination au sujet du genre, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à mettre en place une campagne de sensibilisation, comprenant des campagnes d'affichage (panneaux d'affichages et vidéos pédagogiques), des événements sur site, etc. La Direction s'engage à mettre en place a minima une action de sensibilisation par an sur ce thème.

De plus, la société s'engage, sur le sujet de la non-discrimination liée au genre, à former l'ensemble des salarié-e-s sur les questions :

- Des biais inconscients ;
- Des libertés et devoirs en matière de genre ;
- De la reconnaissance et des réactions à avoir face à une discrimination ;
- Des impacts de faits et/ou actes discriminatoires sur la gestion de l'entreprise et sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Les personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu-e-s et mandaté-e-s sont formé-e-s en priorité sur ces sujets, pour éviter toute discrimination sur le genre, notamment à l'embauche.

En 2026, la société vise à intégrer dans le champ des missions du réseau de proximité la prise en charge des discriminations liées au genre. Pour ce faire, les référent-e-s seront formé-e-s et sensibilisé-e-s au sujet.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Safran Aerosystems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
- Nombre de salarié-e-s inscrit-e-s à au moins une formation sur le sujet et nombre de salarié-e-s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu-e-s et mandaté-e-s inscrit-e-s à au moins une formation sur le sujet et nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet.

Article 11.2.2 Certification GEEIS pour Safran Aerosystems

Consciente du caractère primordial de l'égalité professionnelle, l'inclusion et la diversité, l'entreprise Safran Aerosystems désire s'engager pour obtenir le label égalité professionnelle Femmes/Hommes : GEEIS « « Gender Equality European and International Standard », créée par l'association Arborus.

Ce label évalue et valorise la politique d'une entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il contient 9 critères d'exigence (cf. annexe) portant sur la politique générale de l'entreprise, le plan d'action, les méthodes d'évaluation de la politique, les dispositifs de formation, sensibilisation et les pratiques RH, la mixité des métiers et au niveau hiérarchique, les pratiques salariales, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la culture commune et le dialogue social. Le label est décerné pour 4 ans, avec une évaluation intermédiaire au bout de 24 mois. Cette évaluation est réalisée par Bureau Véritas.

Le but de cette certification GEEIS est de faire un état des lieux objectif sur le sujet, d'identifier les avancées et les axes de progrès, de partager les savoirs de l'égalité et de valoriser la démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle de Safran Aerosystems.

Évaluée sur 5 niveaux, la société Safran Aerosystems s'engage par la mise en place d'un ensemble d'actions à ce que sa politique d'égalité professionnelle corresponde aux attentes du niveau 3 du label GEEIS en 2023, puis aux attentes du niveau 4 en 2025.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Safran Aerosystems s'engage à suivre les notes obtenues pour chaque critère.

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'inscrira dans cette démarche lors de la prochaine campagne de certification prévue en 2027, après l'intégration complète au sein de Safran Aerosystems.

Article 11.2.3 Baromètre du sexisme

Afin de faire un bilan des actions mises en place sur l'évolution du sujet, la société Safran Aerosystems s'engage à réaliser régulièrement un baromètre du sexisme, dans le but de mesurer le ressenti des salarié·e·s sur le sujet mais également l'efficacité des actions mises en place.

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'inscrira dans cette démarche lors de la prochaine campagne de mesure, après l'intégration complète au sein de Safran Aerosystems.

Article 11.3 Articulation vie professionnelle – vie personnelle

La parentalité peut entraîner des différences de traitement selon le genre. Pour assurer l'égalité de traitement entre tou·te·s., il est nécessaire de prendre en compte l'impact qu'elle peut avoir et de prendre des mesures spécifiques.

Article 11.3.1 Congé maternité

Les parties ont convenu que la·le salarié·e en congé maternité bénéficie d'un complément de rémunération permettant un maintien à 100% sans condition d'ancienneté.

Article 11.3.2 Droit à la connexion choisie

Dans l'optique d'assurer au·à la salarié·e son droit à une connexion choisie et à une articulation équilibrée entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à dissuader la tenue de réunions avant 9h et après 18h.

Article 11.3.3 Guide de la parentalité

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems met à la disposition des salarié·e·s un guide de la parentalité pour les informer et les aider ; ce guide sera mis à disposition sur l'intranet de la société.

Article 11.3.4 Maintien de la communication pendant le congé maternité

Les salarié·e·s en congé maternité peuvent recevoir pendant leur congé et à leur demande, les communications adressées aux salarié·e·s de Aerospace & Defense Oxygen Systems, sur leur adresse mail personnelle.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre le nombre de salarié·e·s ayant demandé une communication.

Article 11.3.5 Salarié-e enceint-e : autorisations d'absence

Tout-e salarié-e enceint-e bénéficie de 7 autorisations d'absences pour chacun des examens médicaux obligatoires prévus par l'Assurance Maladie. Aucune de ces absences n'entraîne de retenue de salaire.

Chaque absence doit être notifiée à l'employeur, et doit être justifiée par la présentation du certificat de grossesse.

Article 11.3.6 Salarié-e enceint-e : aménagement du temps de travail

Conformément à l'accord relatif aux congés divers et aux médailles du travail signé le 7 avril 2025, à partir de son 3ème mois de grossesse, tout-e salarié-e, dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, bénéficie d'un temps de repos supplémentaire d'une demi-heure par jour, à organiser selon l'état de fatigue. Ce repos peut également être cumulé à la semaine.

A partir de son 3ème mois de grossesse, tout-e salarié-e, dont le décompte du temps de travail s'effectue en nombre de jours annuels travaillés, devra impérativement voir sa charge de travail diminuer. A cet effet, un point systématique doit être prévu entre la-le Responsable RH et la-le manager du-de la salarié-e concerné-e.

A compter du 1^{er} jour du 5ème mois de grossesse, tout-e salarié-e enceint-e a la possibilité de bénéficier d'une journée de repos payée toutes les deux semaines. Ce dispositif n'est pas cumulable avec les dispositifs prévus à compter du 3ème mois de grossesse mentionnés ci-dessus.

L'octroi de cette réduction du temps de travail est subordonnée à la présentation d'un certificat de grossesse ; la demande devra être faite auprès du service RH.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre le nombre de demandes d'aménagement du temps de travail à compter du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse.

Article 11.3.7 Salarié-e enceint-e : télétravail

Tout-e salarié-e enceint-e qui respecte les critères d'éligibilité au télétravail peut bénéficier d'un assouplissement de la limite des 2 jours obligatoires sur site par semaine, passant à une journée sur site obligatoire par semaine à partir de son 5^{ème} mois de grossesse.

Cet assouplissement des règles du télétravail est subordonné à la présentation du certificat de grossesse.

Article 11.3.8 Salarié-e enceint-e : Autorisations d'absences du-de la partenaire

La-le salarié-e dont la-le partenaire est enceinte bénéficie de 3 autorisations d'absence rémunérées d'une demi-journée chacune pour accompagner sa partenaire aux examens médicaux obligatoires.

Chaque absence doit être notifiée à l'employeur, et doit être justifiée par la présentation d'un certificat médical.

Article 11.3.9 PMA : Aide au dispositif

Tout-e salarié-e qui désire suivre une procédure de procréation médicalement assistée (PMA) avant ses 43 ans bénéficie de 10 absences autorisées dans le but d'assister aux rendez-vous médicaux nécessaires.

Ces absences sont rémunérées, et doivent être justifiées par la présentation d'un justificatif médical.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre le nombre de salarié.e.s ayant fait la demande d'absence pour PMA.

Article 11.3.10 PMA : Autorisations d'absences du-de la partenaire

La-le salarié-e dont la-le partenaire suit une procédure de procréation médicalement assistée (PMA) bénéficie de 3 autorisations d'absences rémunérées d'une demi-journée chacune pour accompagner sa partenaire à des examens médicaux nécessaires à une PMA.

Chaque absence doit être notifiée à l'employeur, et doit être justifiée par la présentation d'un certificat médical.

Article 11.3.11 Jours de repos pour famille monoparentale et parents d'enfants porteur-euse-s de handicap

Tout-e salarié-e qui assume seul-e la charge d'au moins un-e enfant de moins de 16 ans bénéficie d'un congé de 2 jours par an, fractionnable en demi-journées.

Par famille monoparentale, s'entend la-le salarié-e célibataire, divorcé-e, séparé, veuf-ve ayant un ou des enfants à charge.

L'octroi de ce congé ne peut être accordé que si l'entreprise a été préalablement informée de l'existence du-de la ou des enfants.

Tout-e salarié-e parent d'un-e enfant porteur-euse de handicap, à sa charge et avec un taux d'incapacité au moins égal à 50% bénéficie d'un congé de 2 jours par an, fractionnable en demi-journées.

L'octroi de ce congé ne peut être accordé que si l'entreprise a été préalablement informée de l'existence de l'enfant concerné. La-le salarié-e doit également transmettre au service RH le certificat médical attestant du taux d'incapacité de son enfant porteur de handicap.

Par ailleurs, si un-e salarié-e assume seul-e la charge d'au moins un-e enfant porteur de handicap avec un taux d'incapacité au moins égal à 50%, celle-ci-celui-ci pourra bénéficier de 4 jours de congé rémunéré par an, fractionnables en demi-journées, sur présentation des justificatifs mentionnés ci-dessus.

Article 11.3.12 Communication sur le versement d'une prime par la mutuelle en cas de naissance

La mutuelle souscrite par les salarié.e.s de la Aerospace & Defense Oxygen Systems prévoit le versement d'une prime en cas de naissance correspondant à 10% du PMSS (ex: 400.50 euros pour 2026). L'obtention de cette prime est soumise à l'adhésion de l'enfant à sa date de naissance et de

déclaration dans les 3 mois suivant la naissance. Pour ce faire, la·le salarié·e doit envoyer à son employeur :

- Le bulletin modifié, en y ajoutant l'adhésion de l'enfant et sa date de naissance ;
- L'acte de naissance.

L'employeur remet l'ensemble de ces documents à la mutuelle.

Article 11.3.13 Formation

En cas de difficulté de dernière minute d'un·e salarié·e pour se rendre à une formation due à des contraintes familiales, la direction s'engage à aider la·le salarié·e pour trouver une solution de garde alternative.

Ces dispositifs d'aménagement du suivi de la formation ou d'aide à la garde sont subordonnés à la présentation d'une attestation sur l'honneur par la·le salarié·e.

Article 11.3.14 Congé paternité

Conformément à l'accord relatif aux congés divers et aux médailles du travail signé le 7 avril 2025, la·le salarié·e en congé paternité bénéficie d'un complément de rémunération permettant un maintien à 100% pendant l'intégralité du congé paternité.

Article 11.3.15 Garantie d'évolution salariale

Lors de la reprise du travail après un congé maternité, paternité ou d'adoption, la rémunération du·de la salarié·e est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de ce congé par les salarié·e·s de la même catégorie socio-professionnelle.

Article 11.3.16 Congé allaitement

Conformément à l'accord relatif aux congés divers et aux médailles du travail signé le 7 avril 2025, à la suite de la naissance d'un ou plusieurs enfants, la présentation d'un justificatif médical ouvre droit à un congé allaitement d'une durée de deux semaines calendaires rémunérées à 100%, puis trois semaines calendaires rémunérées à 50%.

Appuyée d'un justificatif médical, la·le salarié·e, dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, a également droit à une heure par jour rémunérée et comptée comme du temps de travail effectif, pendant une durée d'un an à la suite de ce congé. La·le salarié·e, dont le décompte du temps de travail s'effectue en nombre de jours annuels travaillés, devra impérativement voir sa charge de travail diminuer pour la durée d'allaitement demandée, dans la limite d'un an à la suite du congé allaitement et sur justificatif médical. A cet effet, un point systématique doit être prévu entre la·le Responsable RH et la·le manager de la·le salarié·e concerné·e.

Article 11.4 Embauche, promotion & qualification

Article 11.4.1 Partenariats « Elles Bougent » & interventions dans les écoles, collèges et lycées

Afin de promouvoir la mixité et la diversité dans les métiers de l'industrie, Aerospace & Defense Oxygen Systems désire redynamiser les partenariats école. Pour ce faire, sont prévues des

interventions de salarié·e·s dans des écoles, dans l'objectif de sensibiliser les jeunes étudiant·e·s et les encourager à candidater, même dans les postes plus masculinisés.

Tout·e salarié·e qui effectue une intervention dans une école, un collège ou un lycée dans le cadre d'une présentation de son activité et de son métier au titre du partenariat, est considéré comme en mission pour la société.

Dans le cas où la·le salarié·e a besoin de prendre les transports pour se rendre au lieu de son intervention, le coût des transports est pris en charge par l'entreprise. Il est justifié par la·le salarié·e par note de frais.

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à développer un partenariat avec le réseau « Elles bougent » qui encourage l'embauche et la promotion des femmes.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre de marraines et relais Elles Bougent
- Nombre d'interventions annuelles dans les écoles

Article 11.4.2 Formation des managers / RH

Tout·e manager et toute personne des Ressources Humaines amené·e à effectuer une ou des embauches suit au préalable une formation sur la non-discrimination à l'embauche.

Article 11.4.3 Candidatures féminines

Dans le cas où au moins une femme présente sa candidature pour un poste donné en termes d'embauche externe comme de mobilité interne, alors au moins une femme sera rencontrée comme candidate au poste ouvert, à condition que la candidate ait le profil requis par rapport au poste concerné.

Dans la perspective d'une entreprise plus équilibrée et qui s'enrichit de sa diversité, la Direction s'est donnée pour objectifs de progresser sur la représentation des femmes chez Aerospace & Defense Oxygen Systems. Au même titre que Safran Aerosystems, la société partage l'ambition de recruter des femmes en particulier dans les métiers de la R&D et de la Production. Cela doit passer par une progression de recrutement de femmes globalement et en particulier dans ces métiers.

Article 11.4.4 Embauche des jeunes

Dans l'optique d'assurer une population ouverte et mixte, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à ce que le pourcentage de femmes sur des postes majoritairement masculins soit au moins égal à celui retrouvé dans les études qui mènent à ces postes. Le pourcentage retenu en application de cet article est issu de l'INSEE secteur industrie aéronautique.

Article 11.4.5 Ecriture inclusive & Terminologie non-genrée

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à revoir l'ensemble de ses offres d'emploi pour les rédiger en écriture inclusive et en utilisant des termes dont la connotation n'est pas genrée. Dans la même ligne de pensée, les documents administratifs, les contrats de travail et les offres d'emploi sont rédigés en écriture inclusive.

Un guide à destination des recruteur.se.s sera mis à disposition.

Article 11.4.6 Actions pour la promotion des femmes tout au long de la carrière

1. Actions générales tout au long de la carrière

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à écarter toute connotation genrée non seulement dans ses offres d'emplois, mais également dans la réalité des métiers, et ce tout au long de la carrière.

Par ailleurs, la société recherche a minima une candidature féminine dans chacun des plans de succession dans l'objectif d'atteindre une représentation équilibrée à tous les niveaux de management dans l'entreprise.

De plus, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à contribuer ce que le pourcentage de femmes reconnues expertes soit au moins égal au pourcentage de femmes dans le domaine de la Recherche & Développement au sein de Safran Aerosystems.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre le pourcentage de femmes dans les plans de succession ainsi que le pourcentage de recrutement des femmes, notamment en Recherche & Développement et dans la filière des expert·e·s.

2. Promotion dans les positions éligibles au bonus Groupe

Une attention particulière sera portée à la proportion de femmes dans les positions éligibles au bonus Groupe afin d'obtenir une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes par rapport à la population globale de la société, au 31 décembre 2024.

Article 11.5 Equitable accès à la formation professionnelle

Tout·e salarié·e a les mêmes droits concernant l'accès à la formation. La direction s'engage à suivre le montant d'heures de formation de chacun·e, dans l'objectif que tout·e salarié·e suive le même nombre d'heures de formation proposées, peu importe son sexe, son genre, son identité de genre et son orientation sexuelle.

De la même manière, la Direction s'engage à veiller à ce que tou·te·s les salarié·e·s à temps partiel bénéficient bien d'un montant d'heures de formation équivalent, calculé au prorata des heures travaillées.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre le pourcentage de formation des femmes et des hommes, celui des salarié·e·s à temps partiel et le nombre d'heures moyen par genre.

Article 11.6 Rémunération effective

Article 11.6.1 Principe général

A travail égal et expérience similaire, la rémunération effective à l'embauche et en cours de carrière ne doit pas différer entre les femmes et les hommes.

Article 11.6.2 Index égalité entre les femmes et les hommes

Pour rappel, l'index égalité entre les femmes et les hommes se base sur 5 critères pour conférer une note aux entreprises :

- Critère 1 : Ecart de rémunération entre les salaires moyens des femmes et des hommes. 40 pts si l'écart est égal à 0 % ;
- Critère 2 : comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation. 20 pts si écart $\leq -2\%$;
- Critère 3 : comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes promus. 15 pts si écart $\leq -2\%$;
- Critère 4 : 100 % de femmes ayant bénéficié d'une augmentation lors du retour de congé maternité/Adoption. 15 pts. 0 pts dans le cas contraire ;
- Critère 5 : Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. 10 pts si 4 femmes au moins.

La société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à atteindre le maximum de points dans les critères 2, 3 et 4, à maintenir le niveau du critère 1 a minima de 39/40 (résultat 2024 et 2025) et de contribuer à l'amélioration du critère 5 à son échelle (site).

Article 11.6.3 Quotas – Loi Rixain

Selon la loi Rixain du 24 décembre 2021, « La proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun des ensembles mentionnés au premier alinéa du présent article ne peut être inférieure à 30 % », le premier alinéa mentionnant « les cadres dirigeants [...] d'une part, et les membres des instances dirigeantes [...] d'autre part ». Ce quota est augmenté à 40% en 2029.

Pour rappel, selon l'art. L3111-2 du code du travail, s'entend d'un-e cadre dirigeant-e les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Au sein du Groupe Safran, les cadres dirigeant-e-s sont les cadres compris-e-s dans les bandes 0 à 4.

La direction désire prendre des engagements, qui seront vérifiés à dates fixées, dans le but d'atteindre le quota de 30% d'ici 2026 puis le quota de 40% d'ici 2029.

Au 1^{er} mars 2023, la proportion de cadres dirigeantes au sein de Safran Aerosystems en France est de 14,3%.

Chaque année, la société s'engage à promouvoir ou recruter en tant que cadre dirigeant a minima 50% de femmes sur chacun des postes vacants.

Article 11.7 Sécurité & santé au travail

Article 11.7.1 Equipements de protection individuelle

Est mis à disposition des salarié-e-s dont l'activité le nécessite des équipements de protection individuelle adaptés aux différentes tailles et morphologies que l'on peut trouver dans l'entreprise, notamment en différenciant les morphologies féminines et masculines.

Article 11.7.2 Ergonomie et manutention

La direction s'engage à favoriser l'ergonomie des postes de travail au sein de l'entreprise et à faciliter les opérations de manutention, dans le but de permettre à tou-te-s l'égal accès et l'égalité des chances quant au recrutement des métiers concernés par la manutention.

De plus, les établissements de la société s'engagent à considérer des solutions technologiques qui pourraient subvenir aux besoins locaux et faire progresser la prise en compte de l'ergonomie des postes de travail.

Article 11.7.3 Limite des ports de charge

La limite pour les ports de charge ne doit pas se faire en fonction du sexe ou du genre de la personne. Cette limite est unique et partagée par tou-te-s, et correspond à la contrainte réglementaire des ports de charge pour les femmes.

ARTICLE 12. ACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION SUR L'IDENTITÉ DE GENRE ET L'ORIENTATION SEXUELLE

Article 12.1 Définition de la discrimination sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle

Pour éviter toute discrimination basée sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, il est tout d'abord nécessaire de s'arrêter sur la délimitation de ce qui s'apparente au genre et sur quels aspects de cette apparence la discrimination peut s'appliquer.

La discrimination sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle s'entend comme la différence de traitement en fonction de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, d'une personne.

La discrimination sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle est interdite par le code du travail à l'art. L1132-1. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems se positionne contre toute pratique discriminatoire basée sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, et s'engage à sanctionner fermement tout comportement discriminatoire.

Article 12.2 Campagnes de sensibilisation et de formation

Dans l'idée de sensibiliser l'ensemble des salarié-e-s au thème de la non-discrimination au sujet de l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à mettre en place une campagne de sensibilisation, comprenant des campagnes d'affichage (panneaux d'affichages et vidéos pédagogiques), des événements sur site, etc. La Direction s'engage à mettre en place a minima une action de sensibilisation par an sur ce thème.

De plus, la société s'engage, sur le sujet de la non-discrimination liée à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, à former l'ensemble des salarié-e-s sur les questions :

- Des biais inconscients ;
- Des libertés et devoirs en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre ;
- De la reconnaissance et des réactions à avoir face à une discrimination ;
- Des impacts de faits et/ou actes discriminatoires sur la gestion de l'entreprise et sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Les personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s sont formé·e·s en priorité sur ces sujets, pour éviter toute discrimination sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, notamment à l'embauche et pour éviter l'outing (à savoir le fait de dévoiler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne LGBTI sans son accord) entre autres dans les entretiens.

En 2026 la société vise à intégrer dans le champ des missions du réseau de proximité la prise en charge des discriminations liées à l'identité de genre, ou à l'orientation sexuelle. Pour ce faire, les référent·e·s seront formé·e·s et sensibilisé·e·s au sujet.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place dans cet article, la société Aerospace & Defense Oxygen Systems s'engage à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
- Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet et nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet et nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet.

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 13.1 Commission égalité professionnelle & diversité

Pour assurer le suivi du présent accord, une commission spéciale annuelle est mise en place. Elle sera suivie à compter de 2027, après l'intégration d' Aerospace & Defense Oxygen Systems au sein de Safran Aerosystems. Cette commission, intitulée commission égalité professionnelle & diversité, a pour mission de s'assurer de la mise en place effective des dispositions du présent accord, et est intégrée au niveau central en lien avec le CSE – central.

La commission égalité professionnelle & diversité est informée chaque année sur le traitement des signalements de propos et comportements discriminants, tels que les comportements racistes, sexistes, etc.

La commission égalité professionnelle & diversité est informée chaque année sur les indicateurs au sujet de l'égalité professionnelle et de la diversité. Les indicateurs seront mis à disposition sur la BDESE.

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Concernant les pratiques générales :
 - Pourcentage de réalisation du MOOC « De la non-discrimination au bien vivre ensemble » ;
- Concernant la bienséance et le répréhension contre les incivilités au travail :
 - Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
 - Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
 - Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Concernant les actions contre la discrimination sur l'apparence physique :
 - Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
 - Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
 - Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Concernant les actions contre la discrimination sur l'origine ethnique :
 - Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
 - Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
 - Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Concernant l'égalité professionnelle et les actions contre la discrimination sur le genre :
 - Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
 - Nombre de salarié·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de salarié·e·s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
 - Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu·e·s et mandaté·e·s inscrit·e·s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
 - Notes obtenues pour chaque critère de la certification GEEIS ;

- Nombre de marraines et relais Elles Bougent ;
- Nombre d'interventions annuelles dans les écoles ;
- Nombre de salarié.e.s ayant demandé une communication lors de leur départ en congé maternité ;
- Nombre de demande d'aménagement du temps de travail à compter du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse ;
- Nombre de salarié.e.s ayant fait la demande d'absence pour PMA ;
- Nombre d'heures de formations dispensées dans l'année sur le sujet, notamment concernant le pourcentage de formation des femmes et des hommes, ou encore les salarié.e-s à temps partiel ;
- Pourcentage de femmes dans les plans de succession ainsi que le pourcentage de recrutement des femmes, notamment les jeunes femmes et les femmes en Recherche & Développement ainsi que dans la filière des expert.e-s.
- Concernant les actions contre la discrimination sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle :
 - Nombre d'actions de formations et de sensibilisation mises en place sur le sujet ;
 - Nombre de salarié.e-s inscrit.e-s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de salarié.e-s ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
 - Nombre de personnes ayant des missions RH, de manager, de Codirs, ou encore les élu.e-s et mandaté.e-s inscrit.e-s à au moins une formation sur le sujet ; nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur le sujet ;
- Concernant le traitement des situations de signalement
 - Pourcentage de fiches de signalement traitées.
 - Actions diverses prises suite au traitement des fiches de signalement.

Article 13.2 Champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet de négocier une norme commune applicable à la société Safran Aerosystems SAS. La société Aerospace & Defense Oxygen Systems y souscrit pleinement dès la signature, dans l'optique de son intégration au sein de Safran Aerosystems à horizon 2027.

Les usages, notes internes et pratiques sur des thèmes identiques à ceux traités dans le présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 13.3 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du lendemain de son dépôt, et est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 mars 2028.

Article 13.4 Information du personnel

Le personnel est informé, par mail et communication sur les écrans dans les locaux de la société Aerospace & Defense Oxygen Systems, de l'existence du présent accord et de son contenu.

Une copie du présent accord sera également tenue à la disposition des salarié.e-s auprès du service des Ressources Humaines et sera consultable sur l'intranet de la société.

Article 13.5 Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé, sous la forme d'un avenant.

En outre, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 13.6 Publicité et dépôt de l'accord

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé par voie dématérialisée, sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et cela à l'initiative de la Direction de Aerospace & Defense Oxygen Systems dans un délai de 15 jours.

Fait à Sassenage, le 27 avril 2026

Pou Aerospace & Defense Oxygen Systems,

Madame Roxane BOUTELOUP

Responsable des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,

CFDT

Madame Hélène TROUVE

CFE-CGC

Monsieur Mario LAMBEY

CGT

Madame Manon BATIAT

ANNEXE

Liste des critères de la certification GEEIS :

1. Politique générale en termes d'égalité professionnelle et de diversité
2. Impulsion d'actions spécifiques par entité
3. Evaluation de la politique d'égalité professionnelle ou de la diversité
4. Sensibilisation/ Formation/ Pratiques RH managériales
5. Mixité
 - 5.1. Existence d'actions favorisant la mixité des métiers
 - 5.2. Existence d'actions favorisant la mixité dans les niveaux hiérarchiques et les instances de direction
6. Pratiques salariales
7. Mesures visant à concilier les temps de vie et à agir sur l'organisation du travail
8. Mise en place d'actions harmonisées favorisant l'émergence d'une culture commune au sein du périmètre concerné
9. Dialogue social
 - 9.1. Organisation et qualité du dialogue social dans les instances représentatives du personnel nationales, européennes et/ou internationales ou équivalent pour les entités conformément aux dispositions légales locales
OU
 - 9.2 Participation à des groupes internes ou externes de réflexion

Niveaux d'évaluation de la certification GEEIS :

- Niveau 1 : il correspond à un engagement formalisé ;
- Niveau 2 : il correspond à la mise en œuvre d'actions concrètes ;
- Niveau 3 : il correspond à une évaluation des actions ;
- Niveau 4 : il correspond à la mesure de l'impact des actions mises en place ;
- Niveau 5 : il correspond à l'ancrage des actions de façon durable.