

**Accord relatif à l'Egalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes**

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles SAS, représentée par Monsieur Cédric HALE,  
Directeur des Responsabilités Humaines et Sociétales, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Martial AUGER*

Pour la CFE-CGC : *Gérard CECHE*

Pour la CGT : *Alain Gratigny*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

Préambule.....	3
<b>Article 1 : Champ d'application .....</b>	<b>4</b>
<b>Article 2 : Etude de la situation .....</b>	<b>4</b>
Chapitre I - Egalité professionnelle dans le cadre de l'embauche.....	4
<b>Article 3 : Dispositions générales de neutralité et de mixité dans le processus de recrutement.....</b>	<b>4</b>
<b>Article 4 : Rapport de situation comparée sur la représentation et les embauches .....</b>	<b>4</b>
<b>Article 5 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi .....</b>	<b>5</b>
Chapitre II - Egalité professionnelle sous l'angle de la rémunération.....	6
<b>Article 6 : L'évolution des rémunérations des femmes.....</b>	<b>6</b>
<b>Article 7 : Engagement, axes de progrès et indicateurs de suivi .....</b>	<b>6</b>
Chapitre III - L'égalité professionnelle dans le cadre de l'évolution de carrière.....	7
<b>Article 8 : L'exigence de critères objectifs d'évaluation professionnelle .....</b>	<b>7</b>
<b>Article 9 : Neutralisation de l'impact de la maternité et des congés parentaux.....</b>	<b>8</b>
<b>Article 10 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi .....</b>	<b>8</b>
Chapitre IV - Articulation activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale	9
<b>Article 11 : Télétravail et/ou aménagements pour les femmes enceintes .....</b>	<b>9</b>
<b>Article 12 : Temps de repos pour les femmes enceintes .....</b>	<b>10</b>
<b>Article 13 : Dispositions relatives aux personnes en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....</b>	<b>10</b>
<b>Article 14 : Allaitement .....</b>	<b>11</b>
<b>Article 15 : Fiche RH sur les droits en lien avec la parentalité .....</b>	<b>11</b>
<b>Article 16 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi .....</b>	<b>11</b>
<b>Article 17 : L'égalité professionnelle au sein des institutions représentatives du personnel.....</b>	<b>11</b>
Chapitre V – Prévention et lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes .....	12
<b>Article 18 : Définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes .....</b>	<b>12</b>
<b>Article 19 : Les acteurs de la prévention et de la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes.....</b>	<b>12</b>
<b>Article 20 : Dispositifs de prévention et de lutte .....</b>	<b>14</b>
Chapitre VI – Dispositions finales.....	15
<b>Article 21 : Entrée en vigueur et durée de l'accord .....</b>	<b>15</b>
<b>Article 22 : Suivi de l'accord .....</b>	<b>15</b>
<b>Article 23 : Dépôt et publicité de l'accord.....</b>	<b>15</b>

## Préambule

Au-delà du principe à valeur constitutionnelle d'égalité entre les femmes et les hommes, Safran Nacelles affirme sa volonté de parvenir à l'égalité professionnelle dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle et à l'équilibre vie privée/vie professionnelle comme un axe incontournable dans la gestion de ses Ressources Humaines.

A ce titre, le présent accord définit les objectifs et indicateurs de suivi permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de promotion professionnelle et d'articulation entre l'exercice de l'activité professionnelle et celui de la responsabilité familiale.

Les Parties reconnaissent la nécessité de s'accorder sur un diagnostic annuel, basé sur des lignes directrices triennales, ayant pour objectif unique que l'égalité professionnelle au sein de Safran Nacelles soit qualitative, au moyen d'indicateurs spécifiques permettant de quantifier les améliorations et d'identifier les axes de progrès.

La Direction de Safran Nacelles souhaite poursuivre la démarche de transparence et de synthèse vis-à-vis des Organisations Syndicales, en utilisant les bilans sociaux et rapports de situation comparés annuels pour réaliser une présentation complète et détaillée servant à l'analyse de la politique sociale.

En tout état de cause, La Direction souhaite aborder sous le prisme de cette démarche d'amélioration continue les domaines d'actions suivants :

- Embauche
- Rémunération
- Evolution de carrière & classification
- Articulation vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Il est précisé qu'afin de garantir une cohérence globale des indicateurs présentés, au même titre que ceux des bilans sociaux, si l'échantillon représentatif est inférieur à dix personnes, les résultats seront agglomérés ou non présentés selon la situation concernée.

Les parties reconnaissent que l'amélioration conjointe de la QVCT et de l'égalité professionnelle est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

A ces fins, le présent accord pérennise la volonté de Safran Nacelles de maintenir et de développer les actions en faveur de l'égalité professionnelle dans l'Entreprise.

Les dispositions conjointes de ces accords s'inscrivent pleinement dans l'esprit de l'article L.2242-17 du Code du travail, modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, elles remplacent et annulent les précédentes dispositions de l'accord du 31 janvier 2018.

Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues au présent accord s'entendent au masculin comme au féminin.

cc AG  
NA CH

## Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de la Société Safran Nacelles.

## Article 2 : Etude de la situation

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales se sont notamment appuyées sur les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévus par l'article L. 1142-8 du code du travail.

## Chapitre I - Egalité professionnelle dans le cadre de l'embauche

### Article 3 : Dispositions générales de neutralité et de mixité dans le processus de recrutement

Afin de garantir la neutralité dans les offres d'emploi, Safran Nacelles s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, peu importe qu'il s'agisse d'une offre en contrat à durée indéterminée, déterminée, d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage.

L'intitulé du poste est toujours présenté au masculin, suivi de la mention « H/F » et les adjectifs contenus dans le corps du texte de l'offre d'emploi sont féminisés.

Il est également précisé que le processus de recrutement est unique et que les critères de sélection ne sont en aucun dissociables pour quelque critère que ce soit, une attention particulière sera apportée à la représentation des hommes et des femmes.

### Article 4 : Rapport de situation comparée sur la représentation et les embauches

A la lumière des éléments du rapport sur l'égalité professionnelle chez Safran Nacelles, faisant état au 31 décembre 2021 de 28 embauches sur l'année, 21 % des personnes embauchées sont des femmes.

Ainsi, au regard de la proportion des effectifs à fin 2021 pour l'ensemble de la société (75% d'hommes et 25% de femmes), les parties signataires de cet accord reconnaissent la nécessité d'améliorer la performance de Safran Nacelles en matière d'égalité professionnelle à l'occasion de l'embauche.

Fort de ces résultats et dans la continuité des accords précédents signés en ce sens, la Direction de Safran Nacelles souhaite poursuivre son action visant à promouvoir les métiers industriels auprès des femmes en formation, via notamment les initiatives menées par des organismes locaux, régionaux ou nationaux.

AG  
CM  
RA

Safran Nacelles, consciente que le faible nombre de femmes dans les métiers industriels trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire, souhaite accroître les actions de sensibilisation auprès des écoles et universités partenaires afin de développer une information uniforme auprès des étudiants et étudiantes sur les filières métiers existantes et ayant pour objectif d'homogénéiser la représentation des femmes et des hommes dans toutes ces filières, peu importe les proportions dans les formations ciblées.

La féminisation de la profession passe par des actions de communication sur l'image des métiers, c'est pourquoi la Direction souhaite promouvoir la mixité auprès des écoles, des collèges et des lycées, notamment par l'accueil de stagiaires « découvertes » / « observations » et l'organisation de visites dans les différents sites de la Société.

Dans le cadre des relations nouées entre SAFRAN NACELLES et l'Association « Elles Bougent », les collaboratrices en postes seront notamment encouragées à témoigner sur leurs parcours professionnels. Cette association a pour principale ambition de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques, en faisant connaître les métiers de l'industrie aux collégiennes et lycéennes.

#### Article 5 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi

Afin de pérenniser une dynamique positive, la Direction de Safran Nacelles s'emploiera à maintenir un pourcentage de recrutement de femmes supérieur à la proportion hommes/femmes (effectif inscrit au bilan social de l'année N-1) pour les trois exercices à venir.

A défaut, un retour sur expérience sera envisagé et partagé pour adapter le plan d'actions et atteindre cet objectif.

Un bilan annuel sera dressé à l'occasion de l'information-consultation relative à la « Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi » et présenté en Commission centrale égalité professionnelle ou de toute autre instance amenée à remplacer celle-ci.

En complément de ces éléments quantitatifs, la Direction de Safran Nacelles portera une attention toute particulière sur les secteurs et/ou métiers qui feraient état d'un décalage avec les résultats et les attendus de l'esprit du présent accord.

#### Indicateurs :

- ⇒ Répartition par sexe des embauches dans l'année
- ⇒ Evolution de la proportion femmes/hommes de l'effectif comparée à la proportion des embauches femmes/hommes

Source : rapport égalité professionnelle

al AG  
DA 5/16 CH

## Chapitre II- Egalité professionnelle sous l'angle de la rémunération

### Article 6 : L'évolution des rémunérations des femmes

En complément des dispositions relatives à l'accès à l'emploi, Safran Nacelles souhaite prendre un engagement fort en faveur de l'égalité salariale des hommes et des femmes à l'occasion de l'embauche. A formation, expérience et responsabilités équivalentes, des niveaux de salaire et de classification doivent être identiques pour les hommes et les femmes.

Cet engagement ne s'applique cependant pas qu'à l'embauche puisque les rémunérations des femmes et des hommes doivent évoluer dans les mêmes conditions et doivent être évaluées sur des critères entièrement fondés sur les compétences mises en œuvre, les responsabilités, la performance et les qualités professionnelles, sans qu'il soit possible de procéder à des distinctions par le genre.

L'évolution de la rémunération des femmes et des hommes fait partie intégrante de l'esprit de la gestion des Ressources Humaines au sein de Safran Nacelles, qui conduit nécessairement à un traitement des dossiers individuels sous l'angle d'une égalité de traitement la plus pertinente possible.

La Direction s'engage à analyser toute situation particulière d'écart de rémunération entre des femmes et des hommes qui serait portée à sa connaissance.

Dans la mesure où un écart non justifié est constaté, la Direction s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation dans les meilleurs délais et selon la situation constatée.

### Article 7 : Engagement, axes de progrès et indicateurs de suivi

Dans la poursuite des éléments du précédent accord sur l'égalité professionnelle, les actions de régularisation des situations en écart, qu'elles soient individuelles ou collectives, doivent avoir des impacts visibles et tangibles.

Par ailleurs, afin que la maternité ne constitue pas un frein à l'évolution salariale, la personne concernée bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie, à laquelle s'ajoute, selon la catégorie socio-professionnelle, le versement automatique de l'augmentation générale.

Elle s'engage également à présenter annuellement dans le cadre de la présentation « Politique sociale de l'Entreprise, des conditions de travail et de l'emploi », ou de toute autre instance amenée à remplacer celle-ci, un point de situation sur cette thématique.

L'objectif triennal du présent accord est de pérenniser la dynamique positive de réduction des écarts de rémunération globaux entre les hommes et les femmes, au moyen des indicateurs.

Chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'index d'égalité hommes femmes de Safran Nacelles au titre de l'année 2021 était de 89 points, ce qui la catégorise en entreprise vertueuse.

A minima, Safran Nacelles s'engage à maintenir cette valeur, et à progresser sur les critères qui lesquels elle est en retrait.

En 2021, le critère 1, correspondant à l'écart de rémunération femmes-hommes, a totalisé 39 points, avec un écart absolu de rémunération de 0.42%.

#### **Indicateurs :**

- ⇒ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- ⇒ Ecart de répartition des augmentations individuelles
- ⇒ Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

*Source : Index de l'égalité professionnelle*

## **Chapitre III - L'égalité professionnelle dans le cadre de l'évolution de carrière**

Les Parties s'accordent sur la nécessité de garantir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité pour les femmes et les hommes.

### **Article 8 : L'exigence de critères objectifs d'évaluation professionnelle**

Le présent accord a pour objectif de rappeler que l'évolution professionnelle chez Safran Nacelles est basée sur des critères objectifs d'évaluation professionnelle, que sont les compétences et les performances dans l'exercice de l'emploi.

al AG

DA 7/16 CH

## Article 9 : Neutralisation de l'impact de la maternité et des congés parentaux

La maternité ou la prise d'un congé parental éloigne les femmes ou les hommes, parfois à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. L'évolution de carrière de ces salariés ne doit pas se trouver impactée du fait de ces périodes d'absence.

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

A l'occasion des comités carrière, une attention particulière sera apportée à l'examen des situations des femmes ayant bénéficié d'un congé maternité pendant l'année, et ce, en vue d'éviter tout écart.

## Article 10 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi

La Direction de Safran Nacelles entend faire un diagnostic sur la proportion de femmes promues selon les niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise.

Pour l'année 2021, le diagnostic a été présenté en Comité Social et Economique Central à l'occasion de la présentation de la politique sociale de Safran Nacelles. Les parties ont constaté qu'au sein de la catégorie des cadres et des ouvriers les femmes bénéficient de plus de promotion que les hommes (5% de taux de promotion pour les hommes Cadres en 2021 contre 7% pour les femmes cadres ; 7% de taux de promotion pour les hommes ouvriers contre 11% pour les femmes ouvriers) et que le taux de promotion est équivalent pour les hommes et les femmes dans les la catégorie socio-professionnelles ETAM (7% chez les ETAM qu'il s'agisse des femmes ou des hommes).

Fortes de ce constat, les Parties ont identifié un double objectif :

- Continuer à faire disparaître le plafond de verre avec un taux de promotion des femmes supérieur ou égal à celui des hommes ;
- Se rapprocher de la représentation des femmes dans la population des salariés pour les cadres classés dans les plus hauts niveaux d'emploi.

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2026, les entreprises devront ainsi atteindre d'au moins 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2029, ces objectifs chiffrés passeront de 30% à 40%.



En septembre 2022, les indicateurs relatifs aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes aux postes à plus forte responsabilité sont les suivants :

- Pourcentages de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants : 16 % / 84 %
- Pourcentages de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes : 23 % / 77 %

Afin d'atteindre ces objectifs, Safran Nacelles s'assurera de l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

En outre, un mentorat sera mis en place pour accompagner les femmes dans leur évolution de carrière professionnelle. Les mentors sont des hommes ou des femmes venant de tous métiers de SNA.

Des séances de coaching pourront également être proposées aux femmes pour les aider à asseoir leur ambition professionnelle.

#### Indicateurs :

- ⇒ Taux de promotion Femmes/Hommes pour le personnel non-cadre
- ⇒ Taux de promotion Femmes/Hommes pour le personnel cadre
- ⇒ Suivi de l'objectif lié à la Loi Rixain
- ⇒ Pourcentage d'actions de formation suivies par les femmes
- ⇒ Pourcentage Femmes/Hommes parmi la population managériale et filière expertise

*Source : Présentation de la politique sociale de l'entreprise*

## Chapitre IV - Articulation activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale est un enjeu majeur pour la Direction de Safran Nacelles, de nombreuses dispositions ont déjà été mises en place dans les accords précédents, qui sont reprises dans le présent accord.

Ces dispositions font l'objet d'une attention particulière notamment dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail et de la politique interne sur le droit à la déconnexion.

### Article 11 : Télétravail et/ou aménagements pour les femmes enceintes

Dans le cadre de la démarche d'accompagnement des femmes enceintes, Safran Nacelles propose de renforcer le dispositif de télétravail tel que prévu dans l'accord du 18 octobre 2021, en leur octroyant un jour de télétravail supplémentaire par semaine complète (pour un salarié à temps plein). Il est rappelé qu'en application de l'accord du 18 octobre 2021 sur le télétravail, les salariés

à temps partiels éligibles au télétravail (salariés à temps partiels de 80% ou plus) peuvent bénéficier de deux journées de télétravail par semaine. L'ensemble de ces mesures permettront d'assurer la présence sur site des salariés éligibles au télétravail, qu'ils soient à temps plein ou temps partiel, au moins deux jours par semaine complète, constituant une garantie contre l'isolement des télétravailleurs et pour leur inclusion dans le collectif de travail.

Ce télétravail renforcé est accessible à partir de la date de déclaration de la grossesse jusqu'au départ en congé maternité.

Les critères d'accessibilité sont les suivants :

- Salariée volontaire et répondant aux critères d'éligibilité du télétravail tels que fixés par l'accord du 18 octobre 2021
- Sans limite de distance ou de temps de trajet
- Télétravail limité à trois jours par semaine et au(x) lieu(x) de télétravail tels que fixés par l'accord;
- Mise en place formalisée par un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée allant jusqu'à la date du congé maternité.

Cette disposition ne remplace pas mais s'additionne à celles locales visant à permettre aux salariées enceintes de disposer de temps de repos hebdomadaires payés liés à leur grossesse.

Les Parties rappellent en outre qu'en application des articles D. 4152-3 et suivants du Code du travail, certains travaux exposant à des agents biologiques et/ou à des agents chimiques dangereux sont interdits aux femmes enceintes et/ou allaitant. S'agissant des travaux de manutention des charges, il est rappelé que l'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte. Si certaines employées de la Société viennent à être concernées par de telles interdictions, des aménagements de leur poste seront discutés et convenus avec la Direction afin de supprimer ces expositions pour toute la durée de la situation.

#### Article 12 : Temps de repos pour les femmes enceintes

Les parties conviennent de rappeler les dispositions prévues dans l'accord d'harmonisation Safran Nacelles relatives au temps de repos des femmes enceintes sur leur demande (à partir de la déclaration de grossesse ou à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse et à l'issue du congé postnatal), ainsi que dans les fiches RH de chaque établissement.

#### Article 13 : Dispositions relatives aux personnes en congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Désireuse d'accompagner l'évolution sociale concernant la répartition des rôles au sein de la cellule familiale, la Direction souhaite maintenir un dispositif de compensation de l'éventuelle perte de rémunération engendrée par la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. A ce titre, Safran Nacelles s'engage à maintenir la rémunération du/de la salarié(e) en congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant les 11 premiers jours dudit congé.

### Article 14 : Allaitement

Chaque établissement de Safran Nacelles devra mettre en place une salle d'allaitement confortable, avec des moyens adaptés, conformément aux dispositions en vigueur.

### Article 15 : Fiche RH sur les droits en lien avec la parentalité

Les parties conviennent qu'une fiche RH sera établie afin de rappeler à chaque salarié ses droits en lien avec la parentalité.

### Article 16 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi

Les Parties conviennent que les dispositions en vigueur et pérennisées par le présent accord constituent un socle efficace en faveur de l'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice de la responsabilité familiale.

L'objectif est de garantir à l'ensemble de la communauté de travail que des événements familiaux personnels ne sont en aucun cas un frein à l'exercice professionnel, en définissant précisément les modalités d'application des présentes dispositions et en les démocratisant.

Pour ce faire, les parties conviennent d'observer annuellement l'évolution des indicateurs suivants :

#### Indicateurs :

- ⇒ Ratio Nombre de personnes ayant pris un congé naissance / effectif
- ⇒ Ratio Nombre de personnes ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant / effectif

*Source : Présentation de la politique sociale de l'entreprise.*

### Article 17 : L'égalité professionnelle au sein des institutions représentatives du personnel

La promotion de l'égalité professionnelle doit également se traduire par une meilleure représentation des femmes dans les institutions représentatives du personnel conformément aux textes en vigueur, à savoir une représentation en pourcentage équivalente à celle de la communauté de travail représentée.

Dans un contexte de renouvellement majeur des instances, les organisations syndicales devront nécessairement examiner les voies et moyens pour atteindre cet objectif.

Les parties rappellent à ce titre l'importance attachée au rôle des Organisations Syndicales dans l'harmonie sociale et le développement de la société. L'engagement syndical et l'exercice d'un mandat de représentation peuvent constituer des éléments importants de la vie professionnelle,

permettant au salarié, en tant qu'interlocuteur reconnu de la direction et de la hiérarchie au sein de l'entreprise, de développer de nouvelles compétences et d'acquérir une expérience enrichissante complémentaire, prises en compte dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

## Chapitre V – Prévention et lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes

### Article 18 : Définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Aux termes de l'article L. 1153-1 du Code du travail :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

*Le harcèlement sexuel est également constitué :*

*a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*

*b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;*

*2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Par ailleurs, l'article L. 1142-2-1 du Code du travail dispose que « *nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Ces dispositions sont rappelées dans le règlement intérieur de chaque établissement de Safran Nacelles.

### Article 19 : Les acteurs de la prévention et de la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes

La prévention et la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes ne peut être efficace que si chacun y contribue. Un réseau d'acteurs de prévention et de lutte est ainsi impliqué, dans des rôles et dimensions variés.

- Le Salarié

Chaque salarié, quel que soit son positionnement, contribue à la prévention et la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie ou de ses collaborateurs.

Il signale aux acteurs de son choix (référénts; management, fonction RH, représentants du personnel, personnel de santé-sécurité notamment) les situations à risque dont il a connaissance ; Il ne pourra lui être reproché une telle initiative, sauf en cas d'abus.

- La Direction Générale

Les femmes et les hommes constituent la première ressource stratégique de l'entreprise. La prévention et la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes sont une préoccupation constante de la Direction.

- Le Management

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, sont au cœur de la prévention et la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Ils sont aussi au premier plan pour détecter les premiers signaux de mal-être.

- Les professionnels de la prévention en matière de santé et de sécurité

Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail sont des acteurs-clés de la prévention et de la lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

- La fonction Ressources Humaines

Les collaborateurs de la Direction des Responsabilités Humaines pilotent la mise en place des actions de prévention et de lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de chaque établissement en s'assurant notamment du respect du rôle des acteurs. A l'écoute constante des salariés, elle doit être d'un accès le plus libre possible.

- Les Représentants du Personnel

Les instances représentatives du personnel locales et centrales (CSE, délégués syndicaux, CSSCT, Commissions locales et centrale égalité professionnelle) participent activement à la politique de prévention et de lutte contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

- Les référénts au sein du CSE et de l'entreprise visés dans l'article ci-dessous.

## Article 20 : Dispositifs de prévention et de lutte

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la Loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel oblige à désigner un référent entreprise et un référent au sein du CSE.

S'agissant du référent entreprise, et afin d'éviter toute forme d'autocensure, Safran Nacelles a décidé de nommer deux référents, un homme et une femme, issus du personnel salarié et ayant les compétences adéquates pour occuper ce rôle. Ils seront chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés, la fonction RH, les managers en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Chaque salarié, RH, manager pourra librement se rapprocher de l'un et/ou l'autre des référents.

Safran Nacelles engagera des actions de sensibilisation auprès de tous les salariés concernant les problématiques liées au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes qui pourront se faire par exemple par :

- La diffusion de communication collective,
- Des campagnes d'affichage spécifique,
- L'élaboration d'une plaquette explicative sur le harcèlement diffusée à l'ensemble des salariés,
- L'organisation d'évènements dédiés (conférences annuelles de sensibilisation, actions de formation...).

Il est par ailleurs renvoyé aux modalités de la procédure interne Groupe en vigueur. A ce titre, les parties rappellent que le personnel concerné peut s'adresser en confidentialité à l'adresse email suivante (à date) : [safran@alertethic.com](mailto:safran@alertethic.com).

Par ailleurs, Safran Nacelles s'engage à former l'ensemble des managers (sur un rythme de 33% par an) sur les situations constitutives de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes, ainsi que sur leur détection et les sanctions qui leur sont applicables.

Enfin, dans le cadre d'une action globale pour lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel, Safran Nacelles, mettra en place un outil d'auto-diagnostic permettant aux salariés, de manière anonyme, de découvrir et d'identifier ce qui est susceptible de constituer ou non un comportement sexiste et/ou du harcèlement sexuel. A titre indicatif, l'outil d'auto-diagnostic 2023 sera mis en place au second semestre 2023. Il sera présenté en réunion de DSC avant sa mise en œuvre.

Une conférence annuelle de sensibilisation intéressant l'ensemble des problématiques relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (comme par exemple la mixité femme/homme, l'égalité des chances, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes) sera organisée.

Un bilan de ces actions sera réalisé dans le cadre du bilan annuel visé à l'article 22 du présent accord.

ou  
AG  
DA  
CH

## Chapitre VI – Dispositions finales

### Article 21 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-12 du code du travail, les parties au présent accord conviennent que la périodicité de renégociation de l'accord est fixée à 3 ans.

Ainsi, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2025.

Dans les 6 mois précédant l'échéance du présent accord, les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la société se rencontreront pour envisager la négociation des conditions du renouvellement du présent accord.

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents du Ministère du travail et pourra être révisé dans les conditions énoncées à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

### Article 22 : Suivi de l'accord

Un bilan annuel sera dressé à l'occasion de l'information-consultation relative à la « Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi » et présenté à la Commission centrale égalité professionnelle ou de toute autre instance amenée à remplacer celle-ci.

### Article 23 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Responsabilités Humaines et Sociétales sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Rambouillet, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-6 du Code du travail.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Les parties signataires de cet accord conviennent que celui-ci sera versé dans la base de données publique de manière anonyme.


Fait à Magny-les-Hameaux en 7 exemplaires,

Le, 22/11/2022

ac  
AG  
PB  
cm

**Pour Safran Nacelles SAS,**

Le Directeur des Responsabilités Humaines et Sociétales

 C. HALE.


**Pour les Organisations Syndicales,**

- Pour la CFTD :

Marthal AUGER



- Pour la CFE-CGC :

Yvesand CLERE  


- Pour la CGT :

Gratry Alain 