

**Accord relatif au développement de la
Qualité de Vie au Travail et à l'égalité
professionnelle entre les femmes et les
hommes**

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles SAS, représentée par Cédric HALE,
Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Markal AUGER*

Pour la CFE-CGC : *J.F Renault*

Pour la CGT : *Alain Gratigny*
Jose Batista
ANDRAU Thierry

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule

Champ d'application

Chapitre 1 - L'engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail et l'organisation dédiée

Chapitre 2 : L'Amélioration et la Promotion de la Qualité de Vie au Travail

Article 2.1 : La Prévention

Article 2.2 : La sensibilisation

Article 2.3 : Equilibre des temps de vie

Chapitre 3 : Mesures spécifiques liées à l'égalité professionnelle

Article 3.1 : Dispositions relatives à l'égalité professionnelle dans le cadre de l'embauche

Article 3.2 : Analyse de l'égalité professionnelle sous l'angle de la rémunération

Article 3.3 : L'égalité professionnelle dans le cadre de l'évolution de carrière

Article 3.4 : Articulation activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Article 3.5 : L'égalité professionnelle au sein des institutions représentatives du personnel

Chapitre 4 : Révision de l'accord

Chapitre 5 : Publicité de l'accord

ANNEXE 1 – METHODOLOGIE EVREST

ANNEXE 2 – DEFINITION QVT SELON L'ANACT

ANNEXE 3 – LES DIFFERENTES DIMENSIONS DE LA QVT TYPOLOGIE DE L'ANACT

ANNEXE 4 – LES ACCORDS EN VIGUEUR CHEZ SAFRAN NACELLES SA ET CONTRIBUANT A LA PROMOTION DE LA QVT

ANNEXE 5 – LA CHARTE DES 15 ENGAGEMENTS POUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

ANNEXE 6 – LA CHARTE DU BON USAGE DE LA MESSAGERIE

Préambule :

Les parties s'accordent pour reconnaître que la Qualité de Vie au Travail (QVT) est un contributeur de prévention des dysfonctionnements.

Il est ainsi reconnu que des actions sont mises en œuvre depuis plusieurs années au sein du Groupe en matière de Santé, Sécurité, de conditions de travail et de Ressources Humaines afin d'assurer la protection de la santé, de promouvoir la qualité de vie au travail ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Ainsi, poursuivant ces actions, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent au travers de cet accord promouvoir la Qualité de Vie au Travail (QVT) en définissant un cadre général et des dispositifs qui, au-delà des actions visant à préserver et à améliorer la santé au travail, assurent la promotion du bien-être au travail.

Au-delà de la définition de l'ANACT (précisée en annexe 2), les parties s'accordent pour définir la QVT comme un ensemble d'actions qui permet de concilier :

- L'amélioration du bien-être tant individuel que collectif des salariés,
- L'accroissement de la performance globale de l'entreprise et de sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs.

L'ambition de Safran Nacelles, au travers de ce nouvel accord triennal, est l'amélioration durable de la qualité de vie au travail (QVT) de ses salarié(e)s, en inscrivant son action dans la continuité des réalisations majeures du précédent accord, mais aussi dans la dynamique engagée pour relever les défis de la transition numérique et des transformations à l'œuvre au sein de la profession.

Face à ces défis majeurs, et allant résolument au-delà des obligations légales en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail, mais aussi en matière de promotion du bien-être au travail, les signataires de l'accord confirment leurs engagements à :

- Mobiliser tous les acteurs clés sur les enjeux de la qualité des conditions de vie au travail et de la prévention en définissant leurs rôles et en leur accordant les moyens d'action en faveur de la qualité de vie et de l'efficacité au travail,
- Conforter le dialogue social actif et continu sur la thématique de la qualité de vie au travail, en se donnant notamment les moyens d'un suivi régulier et structuré,
- Proposer des sensibilisations et/ou des formations des acteurs clés de la qualité de vie au travail en lien notamment avec la transition numérique, le management par la confiance,
- Inscrire durablement les principes de prévention et d'amélioration des conditions de vie au travail dans l'action de l'entreprise au quotidien. A cette fin, et sans négliger les niveaux secondaire et tertiaire, accorder un rôle prioritaire à la prévention primaire, qui consiste à réduire ou éliminer les risques à la source et prendre en considération les situations de travail réel.

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.

Au-delà du principe à valeur constitutionnelle d'égalité entre les hommes et les femmes, Safran Nacelles souhaite établir 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 souhaite définir 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 que l'amélioration conjointe de la QVT et de l'égalité professionnelle est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les dispositions conjointes de cet accord s'inscrivent pleinement dans l'esprit de l'article L.2242-17 du Code du travail, modifié par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, elles remplacent et annulent les précédentes dispositions de l'accord du 22 décembre 2016.

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

Champ d'application

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

AG MA T.A
JFR
CH

Chapitre 1 - L'engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail et l'organisation dédiée

Le Salarié

Chaque salarié, quel que soit son positionnement, contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie ou de ses collaborateurs notamment en adoptant une attitude bienveillante, constructive privilégiant l'écoute et le respect.

Il signale aux acteurs de son choix (management, fonction RH, représentants du personnel, personnel de santé-sécurité notamment) les situations individuelles ou collectives 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 qualité de vie et la santé au travail sont une préoccupation constante de la Direction. La Direction Générale recherche en permanence l'équilibre entre la performance économique et industrielle et le développement du bien-être tant individuel que collectif. Pour cela elle met en place une communication interne adaptée et met en place des outils et des pratiques en adéquation dont elle mesure les résultats.

Le Management

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, sont au cœur de la démarche et leur action est essentielle en ce qui concerne la confiance au quotidien et la qualité des conditions de vie au travail des salarié(e)s.

Ils contribuent à l'amélioration de la QVT par l'attention qu'ils portent aux conditions de travail des salariés qu'ils encadrent notamment concernant la charge et l'organisation du travail, ceci dans le cadre du respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail.

Ils doivent clarifier les rôles de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés. Ils sont aussi au premier plan pour détecter les premiers signaux de mal-être.

Les professionnels de la prévention en matière de santé, de sécurité

Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail sont des acteurs-clés de la démarche de développement de la qualité de vie au travail.

Le Médecin du travail

Interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés qui rencontrent des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel, le médecin du travail relaie auprès de la direction, dans le strict respect du secret médical, les problèmes relevant d'une dégradation des conditions de vie au travail qu'il aura détectés.

Il est associé à l'ensemble des démarches collectives visant à la prévention des risques pour la santé des salariés. Il est force de propositions auprès de l'employeur,

L'Infirmier(e) de santé au travail

Il (elle) a un rôle de soignant(e), d'accueil et d'écoute. Il (elle) est souvent le(a) premier(e) à accueillir les salariés au sein d'un service de santé. Il (elle) a un rôle d'alerte et d'orientation auprès des autres acteurs. Il (elle) est tenu(e) au respect du secret professionnel.

Le Responsable de la Sécurité au Travail est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité. Il s'inscrit systématiquement dans une démarche préventive et

est de ce fait associé à toute réflexion pluridisciplinaire portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

L'Ergonome contribue à l'amélioration des conditions de travail par une démarche d'analyse de l'activité réelle de travail, garante du principe d'adaptation du travail à l'individu. Il est associé le plus en amont possible à l'ensemble des démarches et réflexions ayant trait aux modifications des conditions de travail des salariés.

La fonction Ressources Humaines pilote la mise en place des actions en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de chaque établissement en portant une attention particulière à la qualité des conditions de travail et en s'assurant du respect du rôle des acteurs. A l'écoute constante des salariés, elle doit être d'un accès le plus libre possible. Elle définit, met en œuvre les politiques sociales et évalue leurs résultats. Elle informe la Direction des problèmes détectés lors de la mise en œuvre de ces politiques. Chargée de recenser les situations à risques, notamment celles identifiées par les différents acteurs cités dans cet accord, elle prend les mesures de protections adaptées en fonction des situations identifiées avec les acteurs concernés.

Les Représentants du Personnel

Les instances représentatives du personnel (CHSCT, Délégués du Personnel, Comité d'Etablissement) participent activement à la politique de prévention des risques et de la pénibilité au travail. Elles contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés.

A la suite de chaque réunion de la Commission Centrale QVT, le bilan présenté et les actions engagées seront présentées aux comités d'Etablissement locaux.

Les institutions représentatives du personnel et les Organisations Syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information et d'alerte. Les Organisations Syndicales sont force de propositions, elles participent à la négociation au suivi et à l'application des accords collectifs. Le dialogue social est un facteur majeur du développement de la qualité de vie au travail. La volonté de concertation sociale qui favorise le principe de négociation sur de nombreuses thématiques place les organisations syndicales au cœur de la construction de la qualité de vie au travail.

Chapitre 2 : L'Amélioration et la Promotion de la Qualité de Vie au Travail

La QVT s'inscrit dans une démarche concertée qui permet d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) afin que celui-ci soit un facteur de développement des personnes et de l'Entreprise. La typologie des différentes dimensions de la QVT a d'ailleurs été définie par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et les parties précisent qu'elles partagent celle-ci (cf. Annexe 3). Les parties sont pleinement conscientes du rôle et de l'implication des différents acteurs de l'Entreprise pour préserver et promouvoir la QVT.

La volonté des Parties est de favoriser la négociation collective pour aboutir à des accords favorisant la QVT. Ainsi, un certain nombre d'accords existants au niveau du Groupe Safran et de Safran Nacelles reprend des thèmes participants à la promotion de la QVT. On peut notamment citer l'accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran, l'accord

Groupe Safran de prévention du stress au travail, l'accord Groupe Contrat de génération, l'accord Groupe sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail, L'accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées, L'accord GPEC Groupe) ainsi qu'un certain nombre d'accords Safran Nacelles (l'accord de Télétravail, l'accord d'harmonisation sociale, Accord égalité professionnelle, Accord GPEC). Ces accords ainsi que les thèmes QVT afférents sont précisés en annexe 4.

Au-delà de ces accords, la Direction et les Délégués Syndicaux Centraux ont souhaité aborder les thèmes ci-après :

- ✓ La Prévention
- ✓ La Sensibilisation
- ✓ L'Equilibre des temps de vie

Article 2.1 : La Prévention

a) Observatoire de la santé au travail (cf. annexe 1)

Le dispositif de veille et d'analyse des différents aspects du travail et de la santé des salariés relève de la compétence des Services de Santé au Travail de chacun des sites lorsque ceux-ci sont présents à demeure. A ce titre, le médecin du travail et son équipe proposent au salarié de compléter un questionnaire lors de chaque visite médicale périodique, de reprise ou à la demande du salarié.

Les réponses sont saisies dans une base de données confidentielle uniquement accessible au médecin du travail et à son équipe. L'exploitation des résultats de cette base de données permet au médecin du travail d'établir le rapport annuel présenté au CHSCT ou au Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'aux Directions opérationnelles. Le cas échéant, les Directions concernées présentent le plan d'actions visant à résoudre les difficultés éventuellement identifiées.

La Direction peut être amenée à solliciter le Service de Santé au Travail afin de lancer une enquête ponctuelle. Ceci après avoir analysé les informations issues des canaux privilégiés que sont les CHSCT ou les CSE, les lignes managériales, le Service de Santé au Travail voire les salariés eux-mêmes. Le Service de Santé au Travail décidera de l'opportunité d'une telle enquête. Il aura la responsabilité de la mener, de restituer les résultats ainsi que de formuler ses préconisations à la Direction concernée ainsi qu'au CHSCT ou au CSE de l'établissement concerné.

b) Intégration de l'évaluation des RPS (Risques Psycho-Sociaux) dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques auxquels les salariés d'un établissement sont exposés, en vue de mettre en place des actions de préventions pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. L'EvRP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « **document unique** ». Ce document relève de la responsabilité de l'Employeur.

Le groupe Safran a choisi de développer une méthodologie et un outil d'évaluation des RPS qui permet, comme dans le cadre de l'EvRP, d'identifier, analyser et classer les risques en vue de définir les actions de prévention adaptées. Et ainsi, permettre l'intégration de l'évaluation des RPS dans le « **document unique** ». Cette évaluation demeure de la

responsabilité de l'Employeur et doit être renouvelée selon la réglementation en vigueur (annuellement en 2016)

c) Comités Locaux QVT et Instances de veille RPS

L'existence des Comités Locaux QVT et des instances de veille RPS relève de la responsabilité de la Direction d'Etablissement de chacun des sites.

La composition et le mode de fonctionnement de ces instances sont définis par la Direction d'Etablissement en concertation avec les Services de Santé au Travail et les Organisations Syndicales.

Quand il est possible de mettre en œuvre ces instances, leur format est adapté en fonction de la taille et de la configuration de l'Etablissement concerné.

Cependant, les parties conviennent de préciser les attributions de ces Comités Locaux:

- Revue des indicateurs EVREST et revue du plan d'actions le cas échéant
- Revue des indicateurs définis au niveau du Comité Central QVT pour l'Etablissement et propositions d'actions si nécessaire
- Définition des 3 Innovations Participatives (IP) pour lesquelles une communication est souhaitable
- Proposition et définition des documents destinés à enrichir le Centre de Ressources QVT
- Etablissement du Bilan Annuel de l'activité du Comité

Les Comités Locaux se réuniront au moins deux fois par an.

Chaque Direction d'Etablissement établira un bilan annuel présenté notamment à l'occasion de la réunion du Comité Central QVT.

Les parties conviennent d'une composition équilibrée du Comité Central QVT suivante :

- 1 représentant de chaque Organisation Syndicale Représentative
- 1 représentant de chaque CHSCT ou de chaque CSE de chaque site
- Au moins 1 représentant des médecins du travail (à définir avec les médecins)
- Des représentants de la Direction

Par ailleurs, le rôle de ce comité est notamment :

- D'analyser le bilan des actions menées dans l'année en local
- De présenter la synthèse Entreprise de la mesure globale de santé au travail ainsi que la synthèse des actions transverses
- De proposer des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires

Article 2.2 : La sensibilisation

Les parties sont fortement attachées à toutes les actions qui permettent de sensibiliser et prévenir les risques psycho-sociaux ainsi qu'à celles qui assurent la promotion de la QVT.

Ainsi à titre d'exemple, on peut notamment citer :

T-A AG MF JF R 4

- Les conférences à destinations des managers, des salariés ou des instances représentatives du personnel
- La diffusion de supports de communication adaptés (ex : plaquette INRS : RPS - 9 conseils pour agir au quotidien)
- L'animation des réseaux tel que celui des managers (ex : Friday Talks)
- Les formations spécialisées (ex : « détecter et accompagner un salarié en difficulté »)

Article 2.3 : Equilibre des temps de vie

Les parties reconnaissent l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'Entreprise.

Ils s'engagent, par la signature du présent accord, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs ainsi que le développement des initiatives locales telles que :

- Les conciergeries d'Entreprise
- Les salles de sport
- Le co-voiturage
- La préparation physique à la prise de poste encadrée par des accompagnateurs professionnels à la préparation physique
- Les solutions de restauration possibles à mettre en place en l'absence de restaurant d'Entreprise,

Ces initiatives sont menées en cohérence avec la configuration et les possibilités financières de chaque Etablissement.

La Direction et les Délégués Syndicaux Centraux souhaitent aborder une problématique particulière et spécifique au salarié dont le conjoint bénéficie d'une mobilité. Dans le cas où cette mobilité revêtirait un caractère géographique, la Direction s'engage à organiser une réunion à la demande du salarié dont le conjoint bénéficie de cette mobilité, avec le manager et le RH de proximité afin d'examiner ensemble les possibilités s'offrant au salarié désireux de suivre son conjoint. Les parties conviennent que cette réunion n'est pas une garantie de solution, mais a pour objet de rechercher les solutions possibles en interne Safran Nacelles ou dans le Groupe Safran. Il est entendu que le salarié demeure l'acteur principal de son évolution professionnelle et qu'en l'absence de solution interne au Groupe, il devra mettre en œuvre des solutions externes au groupe Safran.

Pour une utilisation maîtrisée des TIC :

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC - utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, « smartphones » et tablettes) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'Entreprise.

Toutefois les parties soulignent la nécessité de veiller à ce que leurs usages :

- Respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail ;

- Garantisse le maintien d'une relation de qualité et le respect du salarié tant sur la forme que sur le fond
- Ne devienne pas un modèle exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes de travail

Dans ce cadre, l'Entreprise :

- Reconnaît un **droit à la déconnexion** permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle ; il est ainsi rappelé que :
 - Nul n'est tenu de consulter ou de répondre aux mails et messages adressés durant ses heures de repos (durée légale de repos quotidien et hebdomadaire) ou en dehors de jours travaillés,
 - Nul n'est tenu d'emporter à son domicile son ordinateur portable, sa tablette ou autre dispositif similaire
 - Les périodes de suspension du contrat de travail, quel que soit leur nature (congés, arrêts maladies...), devront être respectées par l'ensemble des acteurs,
- S'engage à communiquer sur le bon usage des TIC,
- Met en œuvre des actions de sensibilisation dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques

La mise en œuvre de ce droit à la déconnexion s'accompagne d'un dispositif construit au niveau du Groupe Safran et déployé au sein de Safran Nacelles SAS. Ainsi l'adhésion du groupe Safran à la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie et l'élaboration d'une Charte du Bon usage de la messagerie Professionnelle concrétisent l'engagement fort du Groupe sur ces sujets (documents en annexes).

D'autre part, les parties mettront tout en œuvre pour améliorer et développer les dispositifs contractuels déjà en place au sein de Safran Nacelles et contribuant à la QVT.

Par ailleurs, cet accord soutient l'engagement au plus haut niveau de l'Entreprise en faveur d'une culture managériale qui facilite l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. La préservation de cet équilibre des temps de vie, passe notamment par :

- L'exemplarité managériale
- L'optimisation et l'organisation des réunions
- Le bon usage des e-mails, et plus largement des technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Un climat de travail efficace et serein

Chapitre 3 : Mesures spécifiques liées à l'égalité professionnelle

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

Nb : 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.

Article 3.1 : Dispositions relatives à l'égalité professionnelle dans le cadre de l'embauche

Article 3.1.1 : Dispositions générales de neutralité et de mixité dans le processus de recrutement

Afin de garantir la neutralité dans les offres d'emploi, la société 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 3.1.2 : 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 2016 de 95 embauches sur l'année, 39,71% des embauches sont des femmes.

Ainsi, au regard de la proportion des effectifs à fin 2016 pour l'ensemble de la société (77,73% d'hommes & 22,27% de femmes), les parties signataires de cet accord constatent et reconnaissent la continuité de la bonne performance de Safran Nacelles en matière d'égalité professionnelle à l'occasion de l'embauche.

Forte de ces résultats encourageants 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 jeunes femmes encore en formation, via notamment les initiatives menées par des organismes locaux, régionaux ou nationaux.

L'entreprise souhaite également 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 important les proportions dans les formations ciblées.

AG T.A
 MA J.F.R
 J.B. 24

Article 3.2.2 : Rapport de situation comparée sur les rémunérations

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.

En prenant en compte la population de la société sur 2015 et 2016, toutes catégories socio-professionnelles confondues, le bilan est positif puisque l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes a diminué de 17,45%, passant sous le seuil des 200 € bruts mensuels.

Article 3.2.3 : Engagement, axes de progrès et indicateurs de suivi

Par ailleurs, afin que la maternité, la prise d'un congé d'adoption ou la prise d'un congé parental ne constituent 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.

INDICATEURS

- EVOLUTION DES ECARTS DE REMUNERATIONS MOYENNES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.
- ANALYSE DU SALAIRE DE BASE :
 - POUR LES COLLABORATEURS, PAR NIVEAU
 - POUR LES CADRES :
 - POSITION I
 - POSITION II & III A
 - POSITION III B & III B S
 - POSITION III C & DIRECTEURS HORS STATUT
 - EFFECTIF CONSIDERE : INSCRIT HORS ALD AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N-1

Article 3.3 : L'égalité professionnelle dans le cadre de l'évolution de carrière

Les Parties s'accordent sur la nécessité d'être en mesure 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.

AG T.A
MA
JFR
CH

Article 3.3.1 : 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.

Article 3.3.2 : 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 et en complément des dispositions relatives à l'évolution de la rémunération des bénéficiaires des congés spécifiques liés à la naissance d'un enfant, le présent accord prévoit qu'un suivi particulier des personnes concernées sera effectué par la hiérarchie en liaison avec les directions locale 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 3.3.3 : 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 2016, le diagnostic a été présenté en Comité Central d'Entreprise 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 les femmes bénéficient de plus de promotion que les hommes (6% de taux de promotion pour les Hommes en 2016 contre 10% pour les femmes) et que ce taux de promotion est identique pour les hommes et les femmes dans les autres catégories socio-professionnelles (15% chez les ouvriers et 15% chez les ETAM qu'il s'agisse des femmes ou des hommes).

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

- 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 catégories IIIC et Hors Statut.

T.A MA
AG JFR
ey

INDICATEURS

- TAUX DE PROMOTION H/F POUR LES COLLABORATEURS, PAR NIVEAU
- TAUX DE PROMOTION H/F POUR LES CADRES, PAR POSITION

SOURCE : PRESENTATION DE LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Article 3.4 : 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.

Pour autant, ces dispositions font l'objet d'une attention particulière, dans la mesure où l'exigence de négociation commune entre l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail trouve toute sa résonance dans la mise en place du droit à la déconnexion, consacré dans le premier volet du présent accord.

Article 3.4.1 : Télétravail à domicile pour les femmes enceintes

Safran Nacelles SAS propose de poursuivre le dispositif spécifique de télétravail dans le cadre d'une démarche d'accompagnement des femmes enceintes. Les modalités seront inchangées pour toute la durée du présent accord : le dispositif de Télétravail 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 accord hiérarchique nécessaire (tous les métiers et postes n'étant pas compatibles avec le télétravail)
- Sans limite de distance ou de temps de trajet
- Télétravail limité à deux jours par semaine à la résidence principale de la salariée ;
- 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.

Article 3.4.2 : 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^{ème} mois de grossesse et à l'issue du congé postnatal).

AG MA T.A
JFR

Article 3.4.3 : Dispositions relatives aux hommes en congé paternité

Désireuse d'accompagner l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes notamment au sein de la cellule familiale, la Direction souhaite maintenir le dispositif de compensation intégrale de l'éventuelle perte de rémunération engendrée par la prise intégrale du congé paternité.

Cette disposition est conclue pour la durée de cet accord

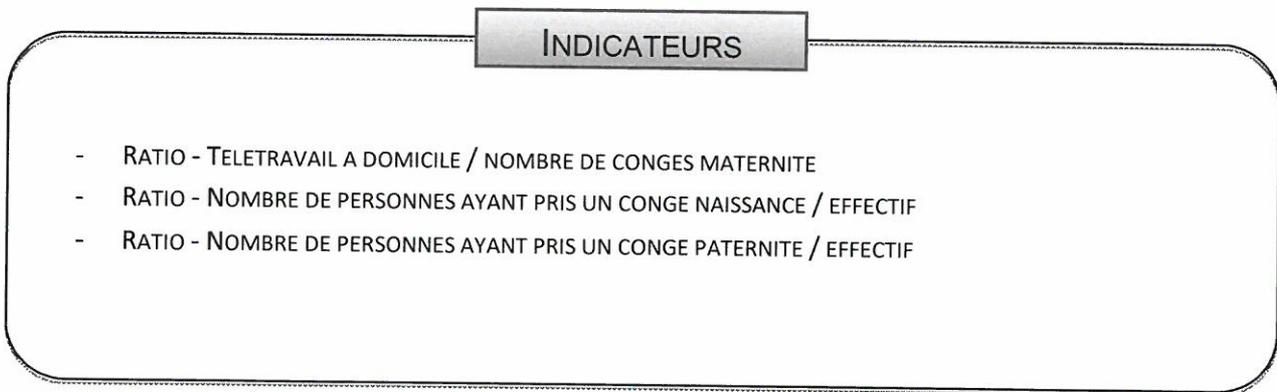
Article 3.4.4 : Engagements, axes de progrès et indicateurs de suivi

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 le suivant :

- 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 :



Article 3.5 : 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.

MA T.A
AG J.F.R
cy

Chapitre 4 : Révision de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2221-1 et suivants du Code du travail pour une durée déterminée de trois ans, dont le terme sera fixé au 31 décembre 2020.

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 de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

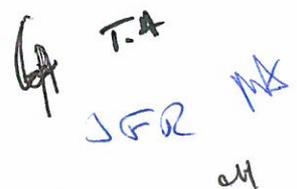
Chapitre 5 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de l'île de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

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 31 janvier 2018

Pour Safran Nacelles SAS,


Cédric HALE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT :

Martial AUGER 

- Pour la CFE-CGC :

Renault 

- Pour la CGT :

Alain Gratigny
Jose Batista
ANDRAU Thierry 

ANNEXE 1 METHODOLOGIE EVREST

EVREST, EVolutions et RELations en Santé au Travail est un observatoire visant à recueillir et à suivre sur plusieurs années un ensemble de données sur le travail et son impact sur la santé des salariés. Grâce au suivi d'indicateurs et d'études quantitatives sur des domaines spécifiques, il permet une meilleure prise en compte des relations entre la santé et les caractéristiques du travail. Nous sommes ainsi en mesure d'établir des plans d'actions lorsque cela s'avère nécessaire.

Les résultats des enquêtes sont traités par les services de santé au travail et ces enquêtes relèvent du secret médical (aucune donnée individuelle n'est tracée). Il s'agit de données collectives qui font sens dès lors que nous avons en échantillon suffisant de personnes (échantillonnage représentatif). Ce qui permet au médecin du travail d'extraire les données de certains secteurs dès lors que la taille le permet.

Il s'agit d'un questionnaire proposé et discuté avec le salarié à l'occasion de la visite médicale. Les réponses sont ensuite rendues anonymes et traitées de manière collective.

Le questionnaire est proposé à chaque visite médicale afin d'avoir un suivi pluriannuel. La restitution des résultats (qualitatifs et quantitatifs) est faite par le médecin chaque année au premier trimestre.

ANNEXE 2 DEFINITION QVT SELON L'ANACT

La QVT peut se définir comme « l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelles : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il est entendu que l'effet global de l'action menée sur chacune de ces dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition mais de l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail » (ANACT*)

**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*

ANNEXE 3

LES DIFFERENTES DIMENSIONS DE LA QVT

TYPOLOGIE DE L'ANACT

1. L'organisation dans le travail

Les parties rappellent que l'entreprise met le salarié au centre de son organisation. L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel doit favoriser la diversité des tâches des salariés en veillant à ne pas mettre ces salariés en concurrence.

2. Le contenu et le sens du travail

Chaque salarié doit connaître sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité doivent être clairement identifiés. Son poste doit faire l'objet d'une description revue et amendée lorsque nécessaire, et ce au cours d'un entretien annuel (EPDP).

Ainsi chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation.

L'entretien annuel (EPDP) doit être le moment privilégié entre le manager et le salarié de faire le point sur les missions permanentes du poste, les objectifs de l'année et leur réalisation. Cette évaluation ne doit pas se limiter à une simple constatation de l'atteinte ou non de ces objectifs mais elle doit tenir compte du travail réel effectué en intégrant les aléas subis par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis effectivement à sa disposition pour la bonne exécution de sa mission. C'est aussi l'occasion de vérifier l'équilibre global entre les missions permanentes et celles spécifiques. Il devra permettre également d'évaluer les compétences du salarié et ses souhaits d'évolution

3. L'autonomie et la participation aux décisions

La bonne connaissance par le salarié de son environnement professionnel, organisationnel et économique lui permet de développer sa capacité à agir et à se constituer une identité professionnelle au sein d'un collectif de travail. L'organisation du travail doit par ailleurs limiter au maximum les dysfonctionnements qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou administratif. En cas de dysfonctionnement la hiérarchie recherchera une solution en s'appuyant sur un travail d'équipe et d'écoute du terrain.

L'autonomie et la prise d'initiative sont source d'enrichissement et de développement individuel et contribuent à la performance de l'entreprise. Néanmoins le développement de l'autonomie ne doit pas avoir pour conséquence de mettre le salarié en difficulté.

4. Adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition

A chaque niveau de l'organisation, le manager s'assure que les membres de son équipe disposent des compétences et moyens adéquats pour remplir leurs missions dans le respect des règles en vigueur, notamment celles relatives à la durée du travail.

T.A AG MA
SFR
cy

ANNEXE 4

LES ACCORDS EN VIGUEUR CHEZ SAFRAN NACELLES SA ET CONTRIBUTANT A LA PROMOTION DE LA QVT

- L'accord de Télétravail Safran Nacelles (signé en mai 2017) dont l'objectif est de permettre une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle.
- L'accord d'harmonisation sociale Safran Nacelles (signé le 12 décembre 2014) qui permet de partager un dispositif d'avantages sociaux commun.
- L'accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran (signé le 10 février 2009) et les différents avenants ont pour vocation de permettre aux salariés du Groupe de partager un dispositif social commun.
- L'accord Groupe de prévention du stress au travail (signé le 21 janvier 2011) qui prévoit entre autre un dispositif d'accompagnement des évolutions d'organisation venant compléter les outils d'évaluations des RPS ainsi que les démarches de sensibilisation des salariés et de prise en charge des personnes en difficulté.
- L'accord Groupe Contrat de génération (signé le 13 septembre 2016) qui aborde plus particulièrement le maintien dans l'emploi et la QVT des salariés âgés mais aussi l'intégration des jeunes et la coopération intergénérationnelle.
- L'accord Groupe sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail (signé le 04 juin 2013) contribue notamment à l'amélioration de l'environnement de travail, facteur indissociable de la QVT.
- L'accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées (amendé le 18 décembre 2017) a pour principal objet de favoriser et faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- L'accord GPEC Groupe (signé le 19 novembre 2015) qui définit notamment les mesures d'accompagnement des évolutions du Groupe y compris en terme de mobilité géographique et/ou professionnelle, les dispositions de sécurisation des parcours professionnels ainsi que les mesures d'accompagnement de projets d'évolution individuels.
- L'accord cadre mondial (signé le 18 octobre 2017) sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable qui consacre les engagements mondiaux de Safran en matière de diversité, de non-discrimination, de développements des personnes, d'anticipation et de dialogue autour des évolutions d'organisations du travail, ainsi que de SSE.

T.A
 AG
 MB
 JFR

ANNEXE 5

LA CHARTE DES 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Le Groupe Safran reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel :

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

T.A
AG
MA
JFR
cy

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.

14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.

15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

T.A AG MA
JFOR
CM

ANNEXE 6

LA CHARTE DU BON USAGE DE LA MESSAGERIE

CHARTRE DU BON USAGE DE LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

LES RÈGLES D'OR DE LA MESSAGERIE POUR COMMUNIQUER EFFICACEMENT :

EST-CE LE MOYEN LE PLUS ADÉQUAT ?

- S'assurer que la messagerie est la meilleure façon de communiquer, les échanges directs étant à privilégier.
- S'abstenir de résoudre par e-mail une situation de conflit ou d'urgence.
- Éviter les e-mails « ping-pong » (pas plus de deux allers-retours à partir du même mail).

COMMENT ?

- Libeller clairement l'objet, en précisant l'attendu (réponse, action, information...).
- Soigner la rédaction et l'orthographe, être toujours courtois.
- Signer en mentionnant ses coordonnées (utiliser les signatures automatiques conseillées par la Direction de la Communication).
- Relire avant envoi, en se mettant à la place du destinataire.
- Éviter l'envoi de fichiers trop volumineux (utiliser les fichiers compressés / zip si besoin).

A QUI ?

- Limiter les destinataires et les personnes en copie.
- Éviter la fonction répondre à tous, sauf cas particulier.
- Lors d'un envoi à plusieurs destinataires, transformer l'information en actions libellées nominativement.
- Tenir à jour ses listes de diffusion et les utiliser à bon escient.

À QUEL MOMENT ?

- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie, les e-mails n'appelant pas nécessairement une réponse immédiate. Identifier les messages à traiter en priorité. Organiser par exemple une plage horaire spécifique au traitement des e-mails reçus dans la journée.
- Attester de la bonne réception d'un message urgent. Se laisser le temps d'y répondre efficacement.
- Éviter de répondre aux messages adressés durant ses heures de repos ou en dehors de ses jours travaillés, sauf cas exceptionnel.
- Tenir compte des horaires habituels de travail des destinataires, notamment pour l'international.

