

Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité chez Safran Aircraft Engines

Du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2027

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Anne - Claude VITALE
- Stéphane Fobe

- Pour la CFE-CGC : - Pawel Potaszek

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE
- MUSZYNSKI Olivier
- MARIN Julien

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

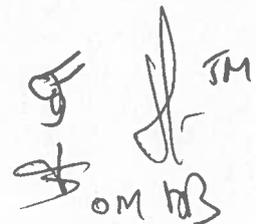
d'autre part,

Handwritten signatures and initials: JM, a signature, and RB 011

Sommaire :

PREAMBULE	3
Titre 1 : Accès à l'emploi, de l'école à l'entreprise	4
Chapitre 1. Promouvoir la mixité à travers les Relations Ecoles	4
Chapitre 2. Renforcer les partenariats associatifs	4
Chapitre 3. Promouvoir la mixité et la diversité à travers le recrutement et des mobilités internes Groupe	5
Titre 2 : Evolution du parcours professionnel et rémunération	7
Chapitre 1 : Evolution du parcours professionnel chez Safran Aircraft Engines	7
Représentation des femmes dans la catégorie non-Cadre	7
Représentation des femmes dans la catégorie Cadre	8
Favoriser la mixité dans la ligne hiérarchique	8
Favoriser la mixité dans le domaine d'expertise	9
Chapitre 2 : Formation	9
Chapitre 3 : Rémunération	10
Titre 3 : Sensibilisation des acteurs	12
Chapitre 1 : Faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et le sexisme	12
Chapitre 2 : Accompagnement des salarié(e)s de Safran Aircraft Engines	13
Accompagnement du second parent dans leur parentalité	13
Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales	13
Chapitre 3 : Renforcer le traitement des situations de discrimination	14
Principe de tolérance zéro	14
Nomination de référents harcèlement et agissements sexistes	15
Chapitre 4 : Certification GEEIS	15
Titre 4 : Dispositions générales	16
Chapitre 1 : Champ d'application	16
Chapitre 2 : Modalités de suivi	16
Chapitre 3 : Durée	16
Chapitre 4 : Révision	16
Chapitre 5 : Dépôt	16

Aed

nd

 om kb

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que le développement de l'inclusion sont des axes forts de la politique sociale de Safran Aircraft Engines. Ils constituent des facteurs de progrès, d'enrichissement individuel et collectif et de cohésion sociale dans l'entreprise.

Les actions menées au cours des dernières années ont contribué à renforcer le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise, réduisant ainsi les écarts en matière d'emploi, d'évolution professionnelle, d'accès à la formation et de rémunération. La Direction et les Organisations Syndicales sont toutefois conscientes que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure un point d'attention important au sein de la branche de la métallurgie et plus particulièrement dans la filière technique. Les changements de fond ne pourront se faire que dans la durée et par des politiques de long terme.

Dans la continuité des actions menées tout au long des précédents accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont entendues pour conclure un nouvel accord définissant ensemble des axes prioritaires afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Au travers d'actions concrètes et mesurables, les parties souhaitent garantir une égalité réelle et durable, en conformité avec les obligations légales et les valeurs de Safran Aircraft Engines.

Dans une volonté d'évoluer et de se challenger sur ces différents thèmes, les parties se sont réunies à plusieurs reprises, notamment au travers de groupes de travail et d'approches innovantes, pour appréhender les problématiques sociétales qui peuvent se refléter au sein de notre entreprise.

Les parties signataires se sont alors entendues pour retenir trois grands axes prioritaires définis dans le présent accord :

- L'accès à l'emploi, de l'école à l'entreprise
- L'évolution de carrière et la rémunération
- La sensibilisation des acteurs

En complément, les parties tiennent à rappeler l'existence d'un diagnostic spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes présenté chaque année au niveau de Safran Aircraft Engines et de ses établissements lors de la Politique Sociale.

Enfin et conformément à la réglementation en vigueur, l'index « Egalité femmes / hommes » émanant de la loi du 5 août 2018 et les objectifs définis par la loi dite « Rixain » du 24 décembre 2021 visant à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle de l'entreprise, constituent des outils d'analyse complémentaire aux indicateurs présentés annuellement aux Organisations Syndicales Représentatives ainsi qu'aux objectifs fixés dans le présent accord.

Titre 1 : Accès à l'emploi, de l'école à l'entreprise

Chapitre 1. Promouvoir la mixité à travers les Relations Ecoles

Conscient de la persistance de stéréotypes de genre dans les parcours et orientations scolaires des élèves et étudiant(e)s dans la filière technique, Safran Aircraft Engines perpétue ses efforts permettant de favoriser les conditions d'accès des femmes à l'emploi et d'augmenter leur proportion dans les métiers pour lesquels l'entreprise a des besoins en matière de renouvellement des compétences.

La Direction s'engage à poursuivre les actions menées auprès des élèves de collèges et lycées avec la participation de l'entreprise à des interventions et manifestations pour présenter des portraits de femmes ayant des parcours sur des métiers occupés majoritairement par des hommes, et inversement.

En complément des actions de communication menées dans les collèges et lycées, les parties conviennent de la nécessité de renforcer les sensibilisations dès l'école élémentaire pour lutter contre les stéréotypes genrés parfois culturels, notamment en encourageant la présence des enseignants et parents à ces différents événements.

Ainsi, Safran Aircraft Engines étudiera la possibilité d'ouvrir son musée de Villaroche aux jeunes élèves en proposant des visites pédagogiques pour découvrir les différents métiers de l'aéronautique. L'intervention de professionnels permettra le partage de situations personnelles et concrètes afin de susciter des vocations dans la filière aéronautique dès le plus jeune âge.

Une autre alternative pourra consister en l'organisation de journées portes ouvertes au sein des différents établissements de la Société.

Dans cette dynamique, l'accueil dans les établissements Safran Aircraft Engines d'élèves de 3^{ème} et 2^{nde}, notamment dans le cadre de leur stage de découverte, est renforcé. La Direction s'engage alors à accueillir à minima 50% de jeunes femmes. Un programme d'accueil structuré est mis en place pour leur proposer des visites de terrain et des rencontres avec des professionnels. L'encadrement de ces stagiaires est alors assuré par des salarié(e)s permettant de partager une expérience enrichissante et éducative, en vue de susciter l'envie d'intégrer à terme le monde de l'aéronautique.

Chapitre 2. Renforcer les partenariats associatifs

Safran Aircraft Engines souhaite renforcer son engagement auprès des différentes associations telles que « Elles Bougent », « Article 1 », « C Génial » et « Air Emploi » afin de promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles mais également auprès des jeunes issus de zones défavorisées pour développer la mixité au sein de notre Société.

A titre d'exemple, la Direction souhaite encourager les salarié(e)s volontaires et souhaitant partager leur métier à intégrer le réseau « Elles bougent » et met ainsi à disposition des Mairaines 6 demi-journées par an pour exercer les différentes actions associées.

Dans une volonté de promouvoir l'ensemble des métiers techniques, les parties conviennent d'augmenter la part des femmes non-cadres dans le réseau « Elles bougent ». Au 31 mars 2024, 10% des Mairaines et Relais de cette association étaient des non-cadres et 90% étaient des cadres.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations Syndicales soulignent l'importance de mettre à disposition des femmes et des hommes volontaires au sein de ces différentes associations des supports de communication communs avec une attention particulière sur la modernité à apporter à ceux-ci pour partager aux élèves et étudiant(e)s l'évolution de notre environnement de travail vers une industrie 4.0.

Enfin et en lien avec la nécessité de renforcer nos actions auprès des écoles élémentaires, les membres Safran Aircraft Engines de l'association « Elles Bougent » poursuivront le déploiement d'actions spécifiques liées à ce jeune public avec des méthodes ludiques et répondant aux évolutions technologiques de notre Société (exemples : jeux de cartes pour mettre en exergue les biais transmis dès le plus jeune âge sur les métiers associés à un genre, expériences scientifiques et techniques ludiques, etc.).

Chapitre 3. Promouvoir la mixité et la diversité à travers le recrutement et des mobilités internes Groupe

La mixité et la diversité des salarié(e)s d'une entreprise contribuent pleinement à son évolution sociale et à l'émergence de nouvelles idées favorisant ainsi sa pérennité. C'est pourquoi Safran Aircraft Engines accorde une importance particulière à intégrer au sein de ses équipes des profils diversifiés.

La période de ramp-up au sein de Safran Aircraft Engines engendre une période importante des recrutements et des mobilités internes. Fort de ce constat, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont entendues pour définir un nouvel objectif d'accroissement de la proportion des femmes dans l'entreprise par rapport à l'effectif total (au 31 décembre 2023, les femmes représentaient 21% de l'effectif inscrit au sein de Safran Aircraft Engines) fixé à 24% d'ici au 31 décembre 2027, avec une attention toute particulière pour atteindre une répartition plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs.

Compte-tenu de la mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie au 1^{er} janvier 2024, la répartition des femmes et des hommes dans les différentes classes d'emploi s'est faite au regard des activités significatives exercées par chacun, indépendamment de tout autre critère.

Ainsi, les parties signataires s'accordent pour améliorer au terme de l'accord la répartition entre les femmes et les hommes dans les groupes d'emplois dans laquelle l'équilibre n'est pas assuré.

Au 31 mars 2024, l'état des lieux était le suivant :

Groupes d'emplois	% Femmes	% Hommes
B	9,6	90,4
C	6,4	93,6
D	11,6	88,4
E	24,3	75,7
F	26,8	73,2
G	27,1	72,9
H	23,6	76,4
I	21,8	78,2

En cette période intense de recrutement, la population de stagiaires et d'apprenti(e)s représente en particulier un potentiel de ressources à privilégier pour accroître la mixité et la diversité au sein de l'entreprise. Au 31 décembre 2023, le taux de transformation de cette population en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) était à 51% sur les candidatures éligibles (hors poursuite d'études par exemple). Parmi ces embauches, 30% étaient des femmes. Les parties s'accordent pour stabiliser voire améliorer cette proportion tout au long de cet accord.

Par ailleurs, Safran Aircraft Engines veille à ce qu'aucun stéréotype ne soit véhiculé par les offres d'emploi, y compris s'agissant des offres de stages et d'apprentissage. A titre d'expérimentation, la Direction Technique et le service Recrutement ont réalisé pour la première fois en 2023 une démarche innovante au travers d'un recrutement « sans CV ».

A ce titre, une journée a été organisée avec 8 candidat(e)s qui ont mis en avant leurs compétences acquises sans mentionner le nom de leurs écoles ou le nom des entreprises dans lesquelles ils ont effectué des stages / apprentissages. En se focalisant sur les compétences acquises, les managers et recruteurs ont pu avoir des échanges de qualité, orientés sur les compétences techniques et humaines des candidat(e)s.

A l'issue de cet événement, 50% des candidat(e)s ont été embauché(e)s en Contrat à Durée Indéterminée au sein de Safran Aircraft Engines dont la moitié était des femmes.

Fort de ce succès, la Direction s'engage à réitérer et développer cette méthode de recrutement lorsque le contexte et les métiers le permettent.

Titre 2 : Evolution du parcours professionnel et rémunération**Chapitre 1 : Evolution du parcours professionnel chez Safran Aircraft Engines**

Les parties réaffirment que l'évolution du parcours professionnel et l'accès à des postes à plus forte responsabilité doivent être exclusifs de toute considération tenant au genre de l'intéressé(e). En ce sens, la Direction veille à offrir des possibilités d'évolution professionnelle comparables entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel annuel dit « EPDP » (Entretien de Performance et de Développement Professionnel) prévu entre la hiérarchie et le/la salarié(e) constitue un moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. En particulier, l'entretien professionnel est l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités, quel que soit le genre du salarié.

Compte-tenu de la sur-représentation masculine au sein de la Société, la Direction s'engage à déployer les revues du personnel dédiées à l'évolution des femmes, notamment dans la catégorie non-cadre.

A ce titre, des duos entre un(e) salarié(e) occupant un poste à forte responsabilité et une femme souhaitant évoluer dans le cadre de son parcours professionnel pourront être organisés. Ces événements seront l'occasion de présenter différentes projections de carrière aux femmes volontaires, tant cadres que non-cadres.

L'indicateur suivant est donc défini :

- Taux d'évolution vers une classe d'emploi supérieure des femmes et des hommes

Représentation des femmes dans la catégorie non-Cadre

Au regard des données apportées précédemment, les parties identifient une représentativité entre les femmes et les hommes en-deçà de la moyenne Safran Aircraft Engines de 21% au 31 décembre 2023, plus particulièrement pour les groupes d'emplois B, C et D.

En conséquence, la Direction s'engage, au terme du présent accord, à réduire l'écart de 3 points entre la part des femmes et celle des hommes dans les groupes d'emplois cités dans le paragraphe précédent en accompagnant les évolutions de parcours professionnel d'une part et en accentuant les recrutements / mobilités dans ces mêmes catégories d'autre part.

A titre d'exemple, au 31 mars 2024, l'écart entre la représentation des femmes et des hommes dans le groupe d'emplois C est de 87,2 (93,6% - 6,4%). Au terme de l'accord, cet écart devra être inférieur à 84,2.

Représentation des femmes dans la catégorie Cadre

La représentation des femmes dans les différentes positions de classification Cadres a été fortement améliorée ces dernières années.

Néanmoins, les parties conviennent de concentrer notamment l'effort sur l'évolution vers le groupe d'emplois H en fixant un nouvel objectif ambitieux de 25% de femmes par rapport à l'effectif total du groupe d'emplois H au terme du présent accord.

Pour y parvenir, Safran Aircraft Engines s'engage à développer les actions suivantes en ayant une attention toute particulière à l'égard des femmes :

- Sensibiliser et accompagner les managers à l'identification des Hauts Potentiels (HP) lors des Revues du Personnel ;
- Dédier des instances à la définition des plans de remplacement et des viviers pour les postes à hautes responsabilités ;
- Pour chaque poste à partir de G13 ouvert, proposer dans la mesure du possible au moins une femme dans le vivier de candidats proposés.

Favoriser la mixité dans la ligne hiérarchique

Safran Aircraft Engines s'engage sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à favoriser la mixité des instances collectives de décisions, et ce à tous les niveaux de management.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent pour poursuivre l'indicateur suivant :

- Part des femmes dans la répartition des managers par niveau de management (manager de proximité, manager de managers, manager stratégique) et par direction

En complément, la Direction s'appuie sur l'index « Egalité femmes / hommes » et sur les objectifs définis par la loi dite « Rixain ». Ces résultats seront présentés annuellement aux Délégués Syndicaux Centraux, en Comité Social et Economique Central et en commission centrale égalité professionnelle.

Le parcours de Manager de Proximité en Production (MPP) mis en place depuis 2016 est un réel succès. Celui-ci permet à de jeunes cadres d'intégrer un poste de management en production durant une courte période et durant celle-ci, un accompagnement renforcé est alors proposé. A l'issue de cette expérience, le salarié peut évoluer vers des postes à plus forte responsabilité tel que chef de ligne. Depuis la création de ce parcours en 2016, 40% des managers de proximité en production qui ont réalisé ce programme sont des femmes. Les parties signataires s'accordent pour accentuer la communication concernant ce parcours pour susciter de nouvelles vocations et s'assurer que le pourcentage de femmes au sein de ce parcours soit à minima équivalent à celui précité et ce chaque année de cet accord.

Favoriser la mixité dans le domaine d'expertise

La maîtrise et la réussite des projets sont des enjeux majeurs pour Safran Aircraft Engines. Elles s'appuient notamment sur la gestion et la mise à disposition du meilleur niveau d'expertise. A ce titre, les parties reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité et d'efficacité.

En 2023, les parties constatent à nouveau que la part des femmes dans les niveaux d'expertise Société (réfèrent métier, expert et expert principal) est proportionnellement inférieure à celle des effectifs des femmes dans leur catégorie et doivent faire l'objet d'amélioration.

2023	Femmes	Hommes	Total	% femmes
1. Expert Emérite (Groupe)	3	12	15	20%
2. Expert Senior (Groupe)	9	62	71	13%
3- Expert Principal (Société)	12	106	118	10%
3. Expert (société)	35	341	376	9%
Total	59	521	580	10%
Référents	125	750	875	14%

Afin d'avoir une attention particulière à l'égard de cette population technique, la Direction et les Organisations Syndicales s'accordent pour définir l'indicateur suivant :

- Taux de femmes dans la filière expertise (par niveau d'expertise) sur l'effectif éligible à cette même filière expertise

A ce titre, la Direction s'engage à maintenir durant la durée de cet accord la « Revue du Personnel » dédiée à l'identification des femmes vers la filière expertise et à l'évolution de ces expertes vers le niveau « Expert principal » pour renforcer les actions et concrétisations déjà menées jusqu'à ce jour.

Chapitre 2 : Formation

La formation professionnelle constitue également un levier essentiel à l'évolution de carrière des salarié(e)s de Safran Aircraft Engines. Elle permet à chacun de maintenir et développer ses compétences professionnelles. La Direction s'engage, depuis plusieurs années à appliquer une politique de formation exempte de discrimination en permettant aux femmes et aux hommes d'accéder dans les mêmes conditions à la formation quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, leur temps de travail, leur âge ou à la suite d'une absence liée à la parentalité.

Au titre du bilan formation 2023, les parties signataires constatent que les efforts menés ces dernières années en matière d'accessibilité à la formation permettent aujourd'hui un équilibre cohérent entre les femmes et les hommes avec 89,5% des femmes et 89,7% des hommes ayant bénéficié d'une formation en 2023.

Les parties réaffirment leur souhait de maintenir un taux d'accès à minima équivalent et de manière pérenne.

Pour suivre cet objectif, la Direction s'engage à reconduire un indicateur unique :

- Taux de formation femmes / hommes par catégorie non-cadre et cadre (effectifs formés sur le nombre de salariés présents à la fin de l'année)

Afin d'encourager et accompagner les femmes vers des postes à responsabilité, la Direction lancera, d'ici 2025, un nouveau programme pilote pour instaurer un système de mentoring.

Le « mentoring » est une démarche visant à accompagner un(e) salarié(e) de l'entreprise (le mentoré) par un(e) salarié(e) expérimenté(e) de l'entreprise (le mentor) pour développer son potentiel, sa confiance et son autonomie, tout en le/la responsabilisant. Le mentor partage son expérience, son réseau et sa connaissance de l'entreprise.

Ce projet a pour objectif de favoriser l'échange de connaissances et d'expériences entre les salarié(e)s en renforçant les compétences du mentoré grâce à l'accompagnement de mentors plus expérimentés.

Par ailleurs, la Direction s'engage à développer des ateliers de co-développement afin de promouvoir l'entraide entre salarié(e)s autour de thèmes liés notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces ateliers offrent un espace d'échange et de partage d'expériences, où les participants peuvent réfléchir ensemble sur les défis rencontrés dans le monde du travail. En favorisant la collaboration et la solidarité, si nécessaire avec l'intervention d'expert extérieur, ce réseau contribue à sensibiliser sur les enjeux de l'égalité des genres et à encourager la diversité en entreprise.

Les ateliers de co-développement permettent également d'enrichir des compétences transversales telles que l'écoute active, la communication bienveillante et la résolution de problèmes de manière collective. En s'appuyant sur la complémentarité des points de vue et des expériences, ce réseau favorise l'émergence de solutions innovantes et inclusives pour une meilleure harmonie professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 3 : Rémunération

Les parties signataires réaffirment que l'égalité de rémunération se traduit en premier lieu par une égalité des salaires à l'embauche à compétence équivalente et une progression salariale similaire à parcours professionnel semblable et à même niveau de performance. En aucun cas, le salaire ne pourra être déterminé en fonction du genre.

Par ailleurs, en application de cet engagement, il est rappelé que des actions concrètes ont été activement menées pour neutraliser l'impact sur les évolutions de carrière de la maternité, de la prise d'un congé parental pour les femmes ou les hommes, du travail à temps partiel, du congé d'adoption... D'autres ont été réalisées depuis plusieurs années afin de supprimer les

disparités qui pouvaient exister dans les rémunérations entre les femmes et les hommes, notamment par des mesures spécifiques allouées à l'occasion de la campagne salariale.

Ce dernier objectif est aujourd'hui considéré comme atteint. Toutefois, si malgré tout, des situations individuelles montrent un écart de rémunération et/ou de promotion a priori non justifié, la Direction s'engage à étudier ces cas et, le cas à échéant, à les traiter. Pour ce faire, les parties conviennent, pendant la durée de l'accord, de renouveler chaque année une enveloppe spécifique, qui pourra aller, si nécessaire, jusqu'à représenter 0,10% de la masse salariale.

Les indicateurs suivants sont définis afin de s'assurer de l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes :

- Salaire de base brut temps plein moyen femmes / hommes sur embauches de l'année par classe d'emplois ;
- Salaire de base brut temps plein moyen par genre et par classe d'emplois ;
- Tendre vers une réduction du pourcentage d'écart de salaire de base temps plein entre les femmes et les hommes, à âge et/ou expérience équivalent(s), par classe d'emplois, compris entre +/-1% au terme de la durée de l'accord.

Enfin, les parties réaffirment que la prise d'un congé lié à la parentalité (maternité, paternité, congé parental, congé d'adoption...) ne doit pas constituer un frein à l'évolution salariale.

A ce titre, Safran Aircraft Engines s'engage à garantir à la ou au salarié(e) concerné(e) une évolution salariale au moins égale au niveau des augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Cette garantie s'apprécie au terme de chaque année civile.

Titre 3 : Sensibilisation des acteurs

La Direction et les Organisations Syndicales signataires poursuivent leur volonté de contribuer à faire évoluer les mentalités et les comportements en sensibilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Chapitre 1 : Faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et le sexisme

La prise de conscience des représentations et des stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des préalables nécessaires à une évolution durable des mentalités.

La sensibilisation de chacun et le respect des règles fondamentales de bonne conduite favorisent une meilleure intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins et des hommes dans les secteurs essentiellement féminins.

A ce titre et conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'un agissement sexiste est un comportement inapproprié lié au genre de la personne :

- Il s'appuie généralement sur des stéréotypes et a pour but ou pour effet de rabaisser la personne ;
- Il ne vise pas forcément une personne en particulier mais les femmes ou les hommes « en général » ;
- Il émane d'une femme ou d'un homme, et peut viser une personne de même genre ;
- Il empêche un climat de travail serein ou porte atteinte au respect de la personne.

Au regard du succès des saynètes relatives aux agissements sexistes et aux comportements inappropriés réalisées en 2017-2018 sur les différents sites de Safran Aircraft Engines, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent d'organiser conjointement à minima une action d'envergure au cours du présent accord.

Afin de favoriser également l'inclusion au sein de notre entreprise, la Direction s'engage à généraliser la formation « Identifier vos stéréotypes pour devenir acteur de l'inclusion » en l'ajoutant au parcours d'intégration des nouveaux embauchés.

En parallèle, les parties signataires s'entendent pour qu'au moins 70% des salarié(e)s Safran Aircraft Engines aient suivi cette formation au terme de cet accord. Une attention toute particulière sera portée à l'attention de la population managériale.

Pour assurer un suivi des pratiques mises en place, le pourcentage de réalisation de cette action de formation sera présenté chaque année dans le cadre de la commission centrale relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'inclusion auprès de tous les salariés, les dispositions du présent accord font l'objet d'une communication spécifique :

- Communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature aux salarié(e)s ;
- Mettre à jour la page Insite dédiée à l'égalité professionnelle et la mixité au sein de Safran Aircraft Engines ;
- Valoriser et partager les avancées réalisées chaque année en créant une communication dynamique mettant en avant les bonnes pratiques et les réussites visant à faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chapitre 2 : Accompagnement des salarié(e)s de Safran Aircraft Engines

Safran Aircraft Engines accord une importance particulière à accompagner ses salarié(e)s dans des situations marquantes de la vie, tant pour des événements liés à la parentalité que des événements qui peuvent nécessiter une aide exceptionnelle.

Accompagnement du second parent dans leur parentalité

Safran Aircraft Engines s'inscrit pleinement dans la volonté d'accompagner ses salarié(e)s dans leur parentalité. A ce titre et compte tenu de l'évolution législative en matière de congé paternité (passage de 11 à 25 jours calendaires), la Direction a décidé en juillet 2021 de maintenir le salaire, en complément de l'indemnisation prévue par la réglementation, à l'ensemble des catégories de salariés dans la limite de 25 jours.

Afin de poursuivre ses efforts, la Direction s'engage à promouvoir autant que de besoin les dispositifs existants (notamment le « Guide de la parentalité » disponible sous Insite) lors des entretiens menés entre les équipes Ressources Humaines et managériales.

Il est également convenu d'analyser l'indicateur qui suit :

- Nombre de jours calendaires pris par salarié(e) dans le cadre du congé paternité

Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales

Safran Aircraft Engines apporte un soutien aux salarié(e)s victimes de violences domestiques à travers la plateforme d'écoute Eutelmed, la sensibilisation et/ou la formation le personnel de service de santé au travail, assistants sociaux et managers dans le but de repérer les signes de violences et d'orienter les salarié(e)s concerné(e)s vers des structures et/ou associations

spécialisées. Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes seront également sensibilisés à ce sujet.

La Direction s'engage à communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s sur le sujet pour les informer des dispositifs mis à disposition. A ce titre, il pourra être rappelé que conformément à la législation en vigueur, le débloqué anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales est possible.

Par ailleurs, une réflexion sur la possibilité de mettre à disposition des salarié(e)s victimes de violences conjugales des hébergements d'urgence ou de prendre en charge les frais associés sera menée au cours du 2^{ème} semestre 2024. Le résultat de la réflexion sera présenté aux Organisations Syndicales.

Chapitre 3 : Renforcer le traitement des situations de discrimination

Principe de tolérance zéro

La politique adoptée par Safran Aircraft Engines 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 Direction s'engage à informer et à former l'ensemble des salarié(e)s, pour qu'ils soient conscients et formés 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.

A ce titre, la Direction s'engage à ce que 100% des salarié(e)s, toutes catégories socio-professionnelles confondues, aient suivi au terme du présent accord a minima une formation sur le sujet susmentionné tel que le MOOC « De la non-discrimination au bien vivre ensemble ».

Pour assurer le suivi des pratiques mises en place, le pourcentage annuel des salarié(e)s ayant réalisé une sensibilisation et/ou formation sur ces sujets sera partagé à la commission égalité professionnelle centrale.

Il est rappelé que la tenue de tout propos ou comportement discriminatoire, sexiste, raciste, etc. entraîne une sanction envers le/la 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...

Safran Aircraft Engines veillera à ce que cette politique de lutte contre tout propos ou comportement de ce type soit aussi appliquée par l'ensemble de ses prestataires.

Nomination de référents harcèlement et agissements sexistes

Au-delà des obligations légales, la Direction souhaite poursuivre et soutenir le rôle des référents harcèlements et agissements sexistes. Par conséquent, un(e) salarié(e) issu(e) du service RH est nommé(e) référent(e) Harcèlement et agissements sexistes ainsi qu'un membre d'une Organisation Syndicale et ce dans chaque établissement de la société. Ces personnes bénéficient d'une formation adaptée sur le sujet et sont les points focaux sur les sujets précités.

Chapitre 4 : Certification GEEIS

Consciente du caractère primordial de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la diversité, Safran Aircraft Engines confirme à nouveau son souhait de renouveler l'obtention du label égalité professionnelle Femmes / Hommes GEEIS « Gender Equality European and International Standard », créé 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 différents critères d'exigence 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, le dialogue social et le lien avec les parties prenantes et l'écosystème.

Le label est décerné pour une durée de 4 ans, avec une évaluation intermédiaire au bout de 24 mois. Cette évaluation est réalisée par un organisme certificateur externe. Les résultats seront présentés à l'issue de l'audit lors de la commission égalité professionnelle centrale.

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 Aircraft Engines.

A ce titre, la Direction 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 5 (sur un total de 6 niveaux) et ce d'ici 2026. Lors de l'audit réalisé début 2024, Safran Aircraft Engines se positionnait au 4^{ème} niveau.

Titre 4 : Dispositions générales**Chapitre 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salarié(e)s de l'entreprise, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Chapitre 2 : Modalités de suivi

Chaque année, un bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base du Rapport de situation comparée légal, enrichi des indicateurs définis dans ce présent accord, est présenté en Commission Centrale Egalité Professionnelle et dans les commissions locales, tel qu'il résulte des dispositions de l'accord sur le droit syndical et la représentation du personnel chez Safran Aircraft Engines en date du 27 juillet 2018.

Chapitre 3 : Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature et est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2027. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme.

Chapitre 4 : Révision

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

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, impactant significativement les termes du présent accord.

Chapitre 5 : Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines. Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Fait à Corbeil, le 22 juillet 2024

Pour Safran Aircraft Engines :


Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

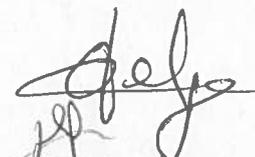
- Anne-Claude VITALI 
- Stéphanie Fabre 

- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACEK 

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA :

- Frédéric DELAGE 
- MUSZYNSKI Olivier 
- MARTIN Julien 