

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE
CHEZ SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Sabine HAMAN,
Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- pour la CFDT: - Anne-Claude VITALI
- Amaud RAMALHO
-

- pour la CFE-CGC: - Christophe SIMON
- Caroline TIREL
- Patrick POTACEK

- pour la CGT: - Véronique FLOREAU
- Stéphane ECOUTIN
- Tomnet OLIVIA

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I : ACCES A L'EMPLOI

CHAPITRE 1. PROMOUVOIR LA MIXITE A TRAVERS LES RELATIONS ECOLES

CHAPITRE 2. PROMOUVOIR LA MIXITE A TRAVERS LE RECRUTEMENT ET LA MOBILITE INTERNE

TITRE II : EVOLUTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

CHAPITRE 1. REPRESENTATION DES FEMMES CHEZ SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

CHAPITRE 2. TRAITEMENT DES PROMOTIONS

CHAPITRE 3. ACCES DES FEMMES AUX POSTES A RESPONSABILITES

Article 1. Favoriser la mixité dans la ligne hiérarchique

Article 2. Favoriser la mixité dans le domaine de l'expertise

TITRE III : ACCES A LA FORMATION

CHAPITRE 1. PRINCIPE D'EGAL ACCES A LA FORMATION

CHAPITRE 2. PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES

Article 1. Mesures d'adaptation des actions de formation

Article 2. Accès prioritaire à la formation pendant et au retour de congés de longue durée

TITRE IV : REMUNERATION

CHAPITRE 1. SALAIRE A L'EMBAUCHE ET EVOLUTION SALARIALE INDIVIDUELLE

AR

VA SE

CHAPITRE 2. EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES SALARIES PENDANT ET/OU AU RETOUR DE LEUR CONGE MATERNITE, ADOPTION, PARENTAL

Article 1. Garantie d'évolution salariale pendant le congé

Article 2. Indemnisation du congé paternité

Article 3. Entretien de départ et retour du salarié(e)

CHAPITRE 3. NEUTRALISER L'IMPACT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

TITRE V : FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEURS

CHAPITRE 1. FAIRE EVOLUER LES MENTALITES, LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LE SEXISME

CHAPITRE 2. COMMUNIQUER A TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

TITRE VI : EGALITE PROFESSIONNELLE ET INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1. COMMISSIONS LOCALES EGALITE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 2. COMMISSION CENTRALE EGALITE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 3. LA REPRESENTATION EQUILIBREE

TITRE VII : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application

Article 2. Durée

Article 3. Modalités de suivi de l'accord

Article 4. Révision

Article 5. Dépôt

Annexe 1 – Liste des critères légaux de la discrimination à l'embauche

Annexe 2 – Support d'entretien de départ / retour de congés liés à l'enfant

AR

VN SE

PREAMBULE

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

C'est pourquoi, depuis 2003, date de son premier accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, Safran Aircraft Engines s'applique à corriger les déséquilibres existants afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

Signé pour une durée de 4 ans, le présent accord traduit l'ambition commune des organisations syndicales signataires et de la Direction de consolider avec détermination les moyens alloués à cet engagement. Il est, de plus, l'opportunité de mettre en place et d'explorer des leviers innovants devant permettre de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2019-2022, dans plusieurs domaines d'actions et processus RH clés.

A cet effet, un diagnostic spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé chaque année au niveau de Safran Aircraft Engines et de ses 10 établissements et complété des indicateurs prévus par le présent accord.

Les mesures prévues par le présent accord s'inscrivent également dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et de la loi Avenir Professionnelle du 5 septembre 2018, notamment.

AR

ACW

T.O

VN SE

PP CTS#

TITRE I : ACCES A L'EMPLOI

CHAPITRE 1. PROMOUVOIR LA MIXITE A TRAVERS LES RELATIONS ECOLES

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

Des actions de communication sont ainsi menées dès la classe de 3^{ème} notamment à l'occasion du stage d'orientation et en amont du cursus Bac Pro et BTS. A cet effet Safran Aircraft Engines met en place et souhaite développer les actions suivantes :

- La participation de l'entreprise à des interventions et manifestations extérieures permettant de présenter des parcours de femmes ayant des parcours sur des métiers occupés majoritairement par des hommes ;
- La mise en place de partenariats avec des établissements scolaires et professionnels (collèges, lycées, universités, grandes écoles, Pôle emploi, Missions locales, etc.) ;
- L'animation des marraines Elles Bougent Safran Aircraft Engines et le développement du réseau auprès des techniciennes afin de valoriser leurs actions, de renforcer leur présence dans les différents événements nationaux ou régionaux mis en place par l'association et de susciter de nouvelles initiatives. A ce titre, le temps consacré à cette activité est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De même, les éventuels frais occasionnés sont pris en charge selon les barème Société applicables ;
- L'accueil dans les établissements Safran Aircraft Engines d'élèves de 3^{ème} notamment dans le cadre de leur stage de découverte ;
- L'accueil de stagiaires des lycées et des IUT (BTS, DUT, bac pro, etc.) ;
- La réalisation de journées découvertes métiers au sein de certains établissements.
- La sensibilisation des femmes et des jeunes filles aux métiers de la Métallurgie, notamment en organisant avec l'UIMM, le GIM, les Missions Emplois et les Chambres du Commerce et de l'Industrie locales des journées dédiées à la promotion des métiers de la filière aéronautique auprès des collégiens et lycéens.

Safran Aircraft Engines s'engage par ailleurs à contribuer à des événements avec les écoles partenaires de l'entreprise, ciblés sur la place des femmes dans l'industrie aéronautique et dans un univers technique. En présence d'un membre de l'équipe de recrutement, des salarié(e)s Safran Aircraft Engines, de tout horizon et de tout statut, pourront ainsi échanger avec des étudiant(e)s sur leur parcours au sein de l'entreprise et répondre à leurs interrogations.

Dans la mesure du possible, toute action déployée devra intégrer ou s'adresser à une part égale de femmes et d'hommes.

Le nombre et la nature des initiatives annuelles par établissement seront présentés en commissions Egalité Professionnelle.

AR

CHAPITRE 2. PROMOUVOIR LA MIXITE A TRAVERS LE RECRUTEMENT ET LA MOBILITE INTERNE

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (Annexe 1). Elles concourent aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité et de la féminisation des métiers.

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

L'objectif d'amélioration continue du pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total pendant la durée de l'accord 2015-2018 est atteint (à fin 2014, le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total était de 17,5%. Au terme de la durée de l'accord, il est de 18,6%). Au terme de la durée du présent accord, cet objectif est porté à 20%. Toutes les catégories socio professionnelles devront avoir progressé (au 31/12/2017, le taux de féminisation par CSP était pour les IC de 25,3%, pour les ETAM de 18,8% et pour les ouvriers de 3,9%).

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 stage et d'apprentissage. Afin de veiller au plus strict respect de ces principes, Safran Aircraft Engines s'engage à ce que les équipes RH en charge du recrutement suivent systématiquement, dès leur prise de poste, et au moins une fois tous les 4 ans, une sensibilisation au présent accord et/ou une formation à la non-discrimination à l'embauche. La Direction s'attache également à ce que l'ensemble du management soit sensibilisé au sujet de l'égalité professionnelle et de la mixité et plus particulièrement aux engagements pris par le présent accord.

Constatant que le pourcentage de femmes dans le recrutement est en constante progression depuis le précédent accord sur l'égalité professionnelle signé le 26 mai 2015, les parties signataires conviennent donc de maintenir les 4 indicateurs existants concernant la représentation des femmes chez Safran Aircraft Engines.

- **Pourcentage femmes / hommes par rapport à l'effectif total par CSP (coefficient et position)**
- **Pourcentage femmes / hommes qui ont été recrutés sur le nombre de recrutements effectués par catégorie professionnelle**
- **Ecart entre le pourcentage d'évolution par rapport à l'année précédente du nombre de femmes et le pourcentage d'évolution des effectifs inscrits.**
- **Age moyen femmes / hommes par CSP**

Plus spécifiquement, Safran Aircraft Engines constate la persistance de stéréotypes sexués dans les parcours et orientations scolaires des stagiaires et apprenti(e)s, et donc dans les postes occupés par ces derniers. A ce titre, il est précisé que Safran Aircraft Engines a d'ores et déjà atteint la part de 24% de jeunes femmes stagiaires et de 36% d'apprenti(e)s et entend poursuivre ses efforts en la matière.

Considérant que la population de stagiaires et d'apprenti(e)s représente un vivier de recrutement à privilégier en faveur de la mixité des métiers, Safran Aircraft Engines s'engage à tendre vers une augmentation continue du taux de transformation des stages et apprentissages en CDI sur la durée du présent accord.

AR

VA SE

Nouveaux indicateurs de suivi :

- **Rapport femmes / hommes parmi les apprentis, par Direction**
- **Rapport femmes / hommes parmi les stagiaires, par Direction**
- **Rapport femmes / hommes parmi les CDI, par Direction**

A compter de fin 2019, en fonction des analyses tirées des indicateurs précités, des actions spécifiques et des objectifs quantitatifs de progrès pourront être décidés pour corriger les éventuels écarts. Une présentation en sera faite en Commission centrale Egalité Professionnelle.

AR

 ACW

T.O

7

VN SE

NP ET SH

TITRE II : EVOLUTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses performances et compétences professionnelles.

CHAPITRE 1. REPRESENTATION DES FEMMES CHEZ SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

Afin de s'assurer de la bonne proportionnalité de représentation des femmes et des hommes dans chaque classification et dans la mesure du possible, les parties poursuivent, sur la durée du présent accord, la volonté de :

- Réduire les écarts à plus ou moins 1% entre la proportion de femmes et d'hommes dans chaque position rapporté à l'effectif total de femmes et d'hommes cadres ;
- Réduire les écarts à plus ou moins 1% entre la proportion de femmes et d'hommes dans chaque coefficient, rapporté à l'effectif total de femmes et d'hommes ETAM et Ouvriers.

Les parties identifient 3 points nécessitant une vigilance particulière :

- **Représentation des femmes dans la catégorie Ingénieur ou Cadre**

La représentation des femmes dans les différentes positions de la classification Ingénieurs ou Cadres a été fortement améliorée ces dernières années. En effet, l'objectif ambitieux de l'accord de 2015 prévoyait 22,5% de femmes en position IIIB. Au terme de sa durée, cet objectif est atteint.

Les parties conviennent ainsi de maintenir l'effort sur les promotions des femmes IIIB en fixant un nouvel objectif de 24% de femmes en position IIIB au terme du présent accord. La Direction veillera, dans la mesure du possible, à ce que cet objectif soit atteint pour chaque Direction.

- **Représentation des femmes dans la catégorie ETAM**

La vigilance accordée à l'évolution des femmes au coefficient 365 dans la catégorie ETAM a permis d'atteindre l'objectif de 18% de femmes à ce coefficient soit une évolution de 2,4 points en 3 ans.

Eu égard à cette progression, les parties signataires souhaitent porter une attention particulière à la part de femmes au niveau VI. En effet, sur l'année 2018, la part de femmes au coefficient 405 est de 10,4% et de 7% au coefficient 425.

Fort de ce constat, les parties conviennent, au terme de cet accord, d'atteindre un pourcentage de 12,4% de femmes au coefficient 405 et de 9% au coefficient 425.

- **Représentation des femmes dans la catégorie Ouvrier**

AR

VN SE

1.0

VP CT SA

ACW

Safran Aircraft Engines n'échappe pas à certaines représentations socioculturelles. Ainsi, la situation de l'emploi des femmes est le reflet de la cartographie des métiers et de la répartition actuelle des femmes dans les filières de formations initiales associées. La catégorie des Ouvriers en est une des manifestations.

Pour autant, par le présent accord, Safran Aircraft Engines souhaite réaffirmer le caractère volontariste de sa démarche en faveur de la mixité au sein de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

En 2018, dans la catégorie Ouvrier - niveau V, la part des femmes est de 1,6%. Aucune femme n'est comptabilisée au coefficient 365.

Compte tenu de l'état actuel de l'effectif, les parties signataires fixent comme objectif, au terme de la durée de l'accord, de doubler la représentation des femmes au niveau V tout en ayant une attention particulière sur leur nombre au coefficient 365.

CHAPITRE 2. TRAITEMENT DES PROMOTIONS

L'évolution professionnelle des salarié(e)s de Safran Aircraft Engines, l'accès à des postes de management et/ou de responsabilités et plus largement chaque promotion, doivent être exclusifs de toute considération tenant au genre de l'intéressé(e).

La Direction veille à offrir des possibilités d'évolution professionnelle comparables entre les femmes et les hommes.

En 2015, les parties signataires ont constaté un écart dans les promotions Position IIIA vers Position IIIB (6,1% chez les femmes et 7,5% chez les hommes). A l'issue de l'accord de 2015, l'objectif d'un taux de promotion IIIA vers IIIB identique entre les femmes et les hommes est atteint et reconduit dans le cadre de cet accord.

Indicateurs de suivi :

- **Taux d'accès femmes / hommes au statut cadre par position**
- **Taux de promotion femmes / hommes par position / coefficient**
- **Part des femmes / hommes promu(e)s par position / coefficient**
- **Part des femmes dans la répartition des managers par taille d'équipe encadrée**
- **Durée moyenne entre deux promotions des femmes / hommes**
- **Nombre de femmes / d'hommes sans promotion depuis 5 ans**
- **Ancienneté moyenne femmes / hommes dans la position / coefficient**

En 2019, la Direction s'engage à mettre en place un indicateur de suivi du taux de promotion hommes / femmes par position, par coefficient, par Direction.

En fonction des résultats constatés et après échanges en Commission Centrale Egalité Professionnelle, des plans d'actions concrets et des objectifs chiffrés seront décidés et présentés dans ce cadre.

CHAPITRE 3. ACCES DES FEMMES AUX POSTES A RESPONSABILITES

Article 1. Favoriser la mixité dans la ligne hiérarchique

Safran Aircraft Engines s'engage à veiller à la mixité des instances collectives de décision, et ce à tous les niveaux de management.

AK

VA SE

La Direction s'attache notamment à poursuivre le développement de la mixité dans les viviers internes et externes permettant d'alimenter les plans de remplacement.

Sur la base de l'effectif au 31 décembre 2018, chaque Direction Opérationnelle s'engage à atteindre, dans la mesure du possible, la proportionnalité de femmes et d'hommes aux positions 3BS/3C au terme du présent accord.

De plus, dans l'objectif de rendre visibles les postes à responsabilités, la Direction s'engage à publier systématiquement tous les postes à pourvoir jusqu'au niveau 3C dans l'outil e-talent.

Article 2. Favoriser la mixité dans le domaine de l'expertise

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

Fin 2017, les parties constatent que la part de femmes dans les deux premiers niveaux d'Expertise Safran Aircraft Engines (Réfèrent Métier / Expert) est inférieure à celle des hommes, de même que dans les métiers du savoir technique qui constituent le vivier de ces deux premiers niveaux.

Fort de ce constat, la Direction s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation et d'information aux métiers de l'expertise afin de promouvoir les profils féminins dans cette filière.

En 2019, la Direction s'engage à faire un état des lieux précis de la représentation des femmes dans le vivier.

En fonction des résultats constatés et après échanges en Commission Centrale Egalité Professionnelle, des plans d'actions concrets et des objectifs chiffrés seront décidés et présentés dans ce cadre.

AR

TITRE III : ACCES A LA FORMATION

L'évolution de carrière se construit tout au long de la vie professionnelle et la formation doit permettre à chacun des salariés travaillant à temps plein comme à temps partiel de maintenir et développer ses compétences professionnelles. Safran Aircraft Engines s'engage 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.

La formation chez Safran Aircraft Engines constitue par ailleurs un des leviers pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et développer la mixité.

CHAPITRE 1. PRINCIPE D'EGAL ACCES A LA FORMATION

Les parties réaffirment l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle. Ce principe fait l'objet d'un suivi spécifique à partir des informations contenues d'une part, dans les indicateurs spécifiques du rapport annuel relatif à la situation comparée des femmes et des hommes et d'autre part, dans les bilans annuels sur la formation professionnelle. Une synthèse est présentée en Commission Centrale Egalité Professionnelle.

Au titre du bilan formation 2017, 19,6% des actions de formations sont réalisées par des femmes. Mis en perspective de la part de femmes dans l'effectif total de Safran Aircraft Engines (18,6% au terme de l'accord de 2015), ce bilan s'avère équilibré et cohérent.

De plus, les parties conviennent de veiller à ce que la part de femmes formée demeure équilibrée pour chaque domaine de formation¹, en particulier s'agissant du domaine industriel.

Indicateurs de suivi reconduits :

- Taux de formation femmes / hommes (effectifs formés sur le nombre de salariés présents à la fin de l'année) par CSP
- Nombre d'heures de formation femmes / hommes par CSP

Nouvel indicateur de suivi :

- Répartition par sexe, par CSP et par domaine de formation

CHAPITRE 2. PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES

Article 1. Mesures d'adaptation des actions de formation

¹ Domaines de formation chez Safran Aircraft Engines : SSE, Qualité, Informatique, Industriel, Management transversal, Risques, Intégration et Produits, Efficacité personnelle, Recherche et Développement, Ressources Humaines, Langues, Développement international, Juridique, Management d'équipe, Economie et Finance, Clients et Marketing, Achats, Transformation digitale, Passerelles, Parcours dirigeants, Communication.

AR

Safran Aircraft Engines s'engage, chaque fois que cela sera possible, à privilégier les formations au poste de travail (formation e-learning) ou les formations mixtes sur l'établissement.

Les parties signataires conviennent également de poursuivre l'objectif, dans la mesure des possibilités, d'adapter les plannings de sessions de formation aux contraintes de disponibilité (notamment salariés à temps partiel) et d'éloignement des salariés.

A ce titre, l'outil de formation TWIST permet désormais :

- D'accéder au catalogue de formation pour consulter l'ensemble de l'offre disponible
- D'accéder à son propre plan individuel de formation pour consulter les besoins attribués
- De choisir soi-même une date de stage et s'inscrire à une session de formation dès lors que le besoin est validé

Cette nouvelle démarche accorde ainsi plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation de chaque collaborateur qui a la possibilité d'exprimer ses demandes de formation (existante ou non dans le catalogue) auprès de son manager et d'identifier et programmer des formations sur un horizon pluriannuel (3 ans).

A cet effet, plusieurs fiches pratiques sur Twist/Formation sont disponibles dans l'intranet Insite.

Article 2. Accès prioritaire à la formation pendant et au retour de congés de longue durée

Afin que les salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou pour congé parental, ne soient pas lésés dans l'élaboration du plan de formation prévisionnel, une mention explicite sur les besoins de formation est insérée dans le support d'entretien pré et post congé maternité, d'adoption ou parental (annexe 2).

Des actions d'adaptation au poste seront en priorité proposées aux salariés de retour d'absence de courte durée (congé maternité ou d'adoption), réalisées pendant le temps de travail.

Les absences de longue durée peuvent nécessiter une réflexion commune sur un parcours de formation plus complet permettant à la fois le retour sur le poste dans de bonnes conditions et, le cas échéant, une préparation à un nouveau poste.

A ce titre, il est convenu que le droit à la formation puisse également être exercé pendant le congé de longue durée de l'intéressé(e), à sa demande. Dès lors, afin d'anticiper son retour, le ou la salariée pourra demander la réalisation d'une ou plusieurs actions de formations (hors formations obligatoires). Ces formations, soumises à validation préalable de la hiérarchie, devront s'inscrire dans le cadre de l'offre de formation de Safran Aircraft Engines. Elles devront par ailleurs être nécessaires à la reprise du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent, ou encore permettre au salarié de prendre dans les meilleures conditions un nouveau poste, dans le cas notamment d'une mobilité.

Si l'ensemble de ces conditions est réuni, Safran Aircraft Engines s'engage à accepter la suspension du congé de longue durée, entendu comme le congé parental d'éducation le congé sabbatique ou sans solde, afin que l'intéressé(e) puisse mobiliser ses droits à formation.

Indicateurs de suivi:

AR

VA SE

T.O

MP CT SH

ACV

- Proportion de salariés ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année suivant leur congé parental
- Proportion de salariés ayant bénéficié d'une formation pendant un congé parental d'éducation, congé sabbatique ou sans solde.

Enfin, les parties conviennent qu'une femme de retour de congé maternité retrouve prioritairement le poste qu'elle occupait avant son départ. A défaut, un poste équivalent lui sera proposé.

AR

ACV

T.O

VN SE

NP CT SA

TITRE IV : REMUNERATION

Les parties signataires affirment 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. En aucun cas, le salaire ne pourra être déterminé en fonction du sexe.

Par ailleurs, les parties signataires retiennent que des actions concrètes ont été activement menées pour neutraliser l'impact sur l'évolution de carrière, de la maternité, de la prise d'un congé parental pour les femmes ou les hommes et du travail à temps partiel, notamment. Les parties signataires souhaitent conserver cette dynamique.

CHAPITRE 1. SALAIRE A L'EMBAUCHE ET EVOLUTION SALARIALE INDIVIDUELLE

Les parties signataires constatent que des actions ont été réalisées depuis 2015 afin de réduire visiblement 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.

Dans la continuité des actions réalisées, et afin de garantir une équivalence de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les niveaux de classifications, les parties conviennent de poursuivre l'objectif de tendre vers une réduction du pourcentage d'écart de salaire de base (mini + décollement) temps plein entre les femmes et les hommes, à âge équivalent, par position et/ou coefficient, compris entre +/- 1% au terme de la durée de l'accord.

Un examen sera notamment réalisé chaque année lors de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

Si malgré tout, des situations individuelles montrent un écart de rémunération a priori non justifié, la Direction s'engage à étudier ces cas et, le cas échéant, à les traiter. Pour ce faire, les parties conviennent, pendant la durée de l'accord, de renouveler une enveloppe spécifique, qui pourra aller, si nécessaire, jusqu'à représenter 0,10% de la masse salariale. Celle-ci peut, si besoin, être utilisée dans le cadre des dispositions prévues au titre II – Evolution du parcours professionnel du présent accord.

Indicateurs de suivi:

- Salaire de base brut temps plein moyen femmes / hommes sur embauche de l'année par coefficient / position
- Salaire de base brut temps plein moyen, par sexe, position, et CSP

CHAPITRE 2. EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES SALARIES PENDANT ET/OU AU RETOUR DE LEUR CONGE MATERNITE, ADOPTION, PARENTAL

Article 1. Garantie d'évolution salariale pendant le congé

La maternité ou la prise d'un congé parental éloigne les salariés, parfois à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. Les évolutions de rémunération applicables aux

AR

NR SE

T-O

VP CT SH

AcS

salarié(e)s de l'entreprise ne doivent pas être réduites, différées ou supprimées en raison de l'un de ces événements.

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

Afin que la maternité, la prise d'un congé d'adoption ou la prise d'un congé parental d'une durée minimale d'un an, ne constituent pas un frein à l'évolution salariale, 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, pendant les congés. Cette garantie d'évolution s'apprécie au terme de chaque année civile.

Article 2. Indemnisation du congé paternité

Le congé paternité visé aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du Code du travail d'une durée de 11 jours consécutifs, portée à 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples, est assimilé à du temps de travail effectif.

Le maintien de salaire, en complément de l'indemnisation prévue par la réglementation, est assuré par Safran Aircraft Engines, à l'ensemble des catégories de salariés.

Indicateur de suivi :

- **Nombre de jours de congés paternité pris sur le nombre de jours théoriques par CSP**

Article 3. Entretien de départ et retour du salarié(e)

Afin de neutraliser l'impact du congé de maternité ou d'adoption et la prise d'un congé parental sur l'évolution professionnelle, le ou la salarié(e) peut être invité(e), au moment de son départ et dans un délai maximum de 15 jours après son retour, à un entretien avec sa hiérarchie, en vue de :

- Faire un point sur l'état d'avancement des travaux qui étaient en cours au moment de son départ et échanger sur les projets à venir ;
- Examiner les souhaits d'évolution de carrière et les souhaits de mobilité exprimés par la ou le salarié(e) ou par sa hiérarchie, le cas échéant ;
- Examiner avec la ou le salarié(e) ses besoins de formation et/ou de remise à niveau : la ou le salarié(e) bénéficiera d'un accès privilégié à la formation ;
- Informer la ou le salarié(e) sur la vie de l'entreprise et du Groupe au cours des derniers mois : point sur les nouvelles nominations, sur l'évolution de l'organisation des différents services, le cas échéant, sur l'actualité économique et sociale etc.

Dans le cadre d'une reprise d'activité à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, à la demande du salarié, l'entretien décrit ci-dessus pourra se tenir avant la fin du congé parental d'éducation.

Un support d'entretien aux salarié(e)s concerné(e)s et aux managers est proposé en annexe 2 du présent accord.

AR

Enfin, les parties s'accordent pour systématiser, dans l'ensemble des reporting sociaux, la dissociation de l'indicateur de décompte des absences pour maladie de celui des absences pour congés maternité/paternité/adoption.

Article 4. Autorisation d'absence rémunérée pour accompagner la femme enceinte à trois examens médicaux

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires maximum et dans la limite d'une demi-journée chacun, sur présentation d'un justificatif.

CHAPITRE 3. NEUTRALISER L'IMPACT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le choix du travail à temps partiel ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière.

Le passage à temps partiel doit s'accompagner d'une redéfinition des objectifs du salarié. A ce titre, il appartient à la hiérarchie de recevoir le salarié lors d'un entretien en vue d'adapter les missions et objectifs de son poste de travail.

Afin de contribuer à l'amélioration des droits à la retraite des salarié(e)s à temps partiel, Safran Aircraft Engines s'engage à prendre en charge les cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein dans la mesure où le/la salarié(e) à temps partiel choisit de cotiser également, pour la part qui lui incombe, sur ledit salaire reconstitué. Cette possibilité est rappelée à chaque salarié(e) au moment de sa demande.

Le paiement des cotisations sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein sera formalisé dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail du salarié(e).

Indicateurs de suivi :

- **Nombre de passages à temps partiel et temps plein femmes / hommes par CSP et par type de temps partiel**
- **Proportion femmes / hommes à temps partiel augmentés ou promus par CSP**
- **Proportion femmes / hommes à temps plein augmentés ou promus par CSP**

AVR

TITRE V : FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEURS

La Direction et les Organisations Syndicales signataires démontrent leur volonté de contribuer à faire évoluer les mentalités et les comportements.

La consolidation d'une démarche en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, par le présent accord, implique nécessairement de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

CHAPITRE 1. FAIRE EVOLUER LES MENTALITES, LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES 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 sexe 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 sexe
- Il empêche un climat de travail serein ou porte atteinte au respect de la personne

La Direction s'engage, sur la base des actions déjà réalisées sur certains sites, à déployer sur l'ensemble de l'entreprise les actions jugées pertinentes. Au terme de la durée de l'accord, 100% des sites auront déployé au moins une action visant à déconstruire les préjugés et les stéréotypes.

De plus, pour les années 2019 à 2022, la Direction s'engage à poursuivre la sensibilisation de l'ensemble du management aux enjeux de la mixité, aux outils permettant de la piloter ainsi qu'aux bonnes pratiques du management d'une équipe mixte.

CHAPITRE 2. COMMUNIQUER A TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salarié(e)s, les dispositions du présent accord font l'objet d'une diffusion spécifique.

AR

Afin que l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise, à tous les niveaux, s'approprient les mesures négociées, notamment, la Direction s'engage à :

- Communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature à l'ensemble de la ligne hiérarchique
- Mettre en place une campagne de communication au travers d'une affiche reprenant les principales dispositions de l'accord et affirmant l'engagement de la Direction en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer un livret « égalité professionnelle » précisant les principales dispositions du présent accord et autres mesures à disposition des salariés
- Valoriser les avancées réalisées chaque année en créant une communication dynamique mettant en avant :
 - o Les bonnes pratiques visant à faire évoluer l'égalité femmes hommes au sein de Safran Aircraft Engines (initiatives locales...)
 - o Les réussites de l'année concernée

Safran Aircraft Engines s'engage également à communiquer auprès des acteurs externes de l'entreprise, tels que les entreprises de travail temporaires, sur l'engagement pris sur le sujet de l'égalité professionnelle.

AR

TITRE VI : EGALITE PROFESSIONNELLE ET INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1. COMMISSIONS LOCALES EGALITE PROFESSIONNELLE

Conformément à l'accord droit syndical et représentation du personnel chez Safran Aircraft Engines en date du 27 juillet 2018, une commission locale égalité professionnelle peut être créée au sein de chaque établissement de l'entreprise.

Elle est notamment chargée d'assister le CSE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Elle est présidée par un élu titulaire ou suppléant du CSE et animée par un représentant de la Direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Conformément aux dispositions de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, chaque CSE désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est convenu que ce référent doit être à la fois membre du CSE et membre de la commission locale égalité professionnelle. Ce référent, désigné pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE, bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. De plus, la Direction s'engage à dispenser à sa charge pour chaque référent une formation spécifique à l'égalité professionnelle et à la mixité dans la limite d'une journée.

CHAPITRE 2. COMMISSION CENTRALE EGALITE PROFESSIONNELLE

Conformément à l'accord droit syndical et représentation du personnel chez Safran Aircraft Engines en date du 27 juillet 2018, une commission centrale égalité professionnelle est créée au sein de l'entreprise.

Elle est notamment chargée d'assister le CSEC dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Elle est présidée par un élu titulaire ou suppléant du CSEC et animée par un représentant de la Direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Le CSE central (CSEC) désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est convenu que ce référent est à la fois membre du CSEC et membre de la commission centrale égalité professionnelle. De plus, la Direction s'engage à dispenser à sa charge une formation spécifique à l'égalité professionnelle et à la mixité dans la limite d'une journée.

CHAPITRE 3. LA REPRESENTATION EQUILIBREE

AR

La mixité proportionnelle des listes de candidats aux élections professionnelles contribue à l'objectif de développement de la mixité dans les instances de représentation du personnel et de l'entreprise. Ainsi, conformément aux dispositions légales en vigueur, il appartient aux organisations syndicales d'examiner les voies et les moyens pour atteindre cet objectif.

CHAPITRE 4. PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE

Les organisations syndicales signataires s'engagent, dans la mesure du possible chaque année, et sur la durée du présent accord à réaliser, sur chaque établissement de Safran Aircraft Engines, au moins une action de promotion interne en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

Cette action de promotion, impliquant les organisations syndicales de Safran Aircraft Engines et son personnel, visera à valoriser toute initiative locale ou nationale issue du monde de l'entreprise ou syndical. Le cas échéant, elle pourra être co-construite avec l'ensemble des organisations syndicales et/ou la Direction de l'établissement.

AR

TITRE VII : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application

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

Il se substitue à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 26 mai 2015.

Article 2. Durée et calendrier de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, et conformément à l'article L2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 3. Modalités de suivi de l'accord

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 prévus dans le présent accord, est présenté en Commission Centrale Egalité Professionnelle, 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 28 juillet 2018.

Article 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.

Article 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.



AR




Fait à Courcouronnes, le 12/12/2018



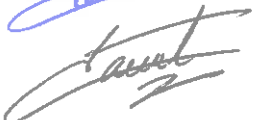
Pour Safran Aircraft Engines,
La Directrice des Ressources Humaines

S Haman

Sabine HAMAN

- Pour la CFDT :
 - Anne-Claude VITALI 
 - Armand RAMALHO 
 -

- Pour la CFE-CGC :
 - Christophe SIMON 
 - Caroline TIREL 
 - Patrick POTACEK 

- Pour la CGT :
 - Veronique NOREAU 
 - Stéphane ECOUTIN 
 - Tomnet OLIVIER 

ANNEXE 1
Liste des critères légaux de la discrimination à l'embauche

Article L1132-1 du Code du travail - Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Age
- Situation de famille
- Etat de grossesse
- Caractéristiques génétiques
- Vulnérabilité économique,
- Appartenance à une ethnie
- Appartenance à une nation
- Appartenance à une prétendue race
- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Convictions religieuses
- Apparence physique
- Nom de famille
- Lieu de résidence
- Domiciliation bancaire
- Etat de santé
- Perte d'autonomie
- Handicap
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

AR

ANNEXE 2
Support d'entretien de départ / retour de congés liés à l'enfant



AIRCRAFT ENGINES

Support d'entretien pré et post congé
Maternité – Adoption – Parental

L'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et l'homme et la mixité chez Safran Aircraft Engines signé en décembre 2018 prévoit un accompagnement des salarié(e)s concerné(e)s par des congés liés à la parentalité (maternité, adoption, parental à temps plein).
Dans ce cadre, il est proposé à ces salarié(e)s de bénéficier de 2 entretiens avec leur manager.

L'entretien préparatoire au départ vise notamment à :

- Faire le point sur les missions principales et leur avancement
- Réviser les objectifs individuels en tenant compte de la durée prévue du congé
- Participer à la définition de l'organisation du poste pendant l'absence
- Identifier les besoins de formation

L'entretien de retour (à organiser dans les 15 jours suivant la reprise) permet notamment de :

- Informer des événements et changements intervenus pendant l'absence
- Identifier les besoins de formation
- Envisager l'avenir, en termes d'éventuels souhaits d'évolution

Nom – Prénom du salarié :

Site :

Nom du manager :

Congé : Maternité Parental Adoption

Date de l'entretien préparatoire au départ en congé :

Date de l'entretien de retour :

AR

1 – Entretien préparatoire au départ en congé lié à l'enfant

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

Date prévisible de retour : / /

La prise d'un congé parental est-elle déjà envisagée ?

Si oui, durée envisagée : Temps plein Temps partiel

❖ Rappel de vos principales missions actuelles

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

❖ Formation envisagée au retour de congé / pendant le congé

❖ Vos souhaits d'évolution ont-ils changé depuis votre dernier EPDP ?

B. AW

AR = T.O

VTH SE
NO CT SH

- ❖ Vos objectifs individuels doivent-ils être redéfinis de manière à neutraliser les conséquences de votre absence ? Si oui, manager et salarié(e) doivent préciser ici et formaliser par écrit les nouveaux objectifs via SuccessFactors (entretien à mi- année)

- ❖ Commentaires

AR

VA SE

2. Entretien de retour de congé

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

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

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

❖ Besoins de formation ou d'adaptation au poste à votre retour :

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

❖ Eventuelles actions à engager : redéfinition des objectifs individuels via SuccessFactors (si non fait lors de l'entretien préparatoire ou nouvel ajustement si nécessaire, notamment en cas de passage à temps partiel en fonction du nouveau temps de travail)

❖ Commentaires :

AR

VN SE

sci

T.O

no et PH