

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

Du 1^{er} Janvier 2023 au 30 Juin 2024

Entre,

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

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Anne-Claude VITALI

- Pour la CFE-CGC : - Gilles QUERRIEN
- Caroline TIREL

- Pour la CGT : - Gilles Scherrer
- Stéphane ECOUTIN

- Pour l'UNSA : - Eric LAFFET
- Frédéric DELAGE

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

ES SE
* GP
EL M
H
R

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que le développement de la mixité 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 salariés de l'entreprise, réduisant ainsi les écarts en matières 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 requiert des changements de fond qui ne peuvent se faire que dans la durée, par des politiques de long terme.

Dans le même temps, la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022 sera applicable aux salariés de Safran Aircraft Engines à compter du 1^{er} janvier 2024. Son impact sur la classification notamment va faire évoluer les critères sur lesquels reposent l'analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont entendues pour conclure un nouvel accord d'une durée de 18 mois, reprenant en grande partie les termes définis dans l'accord signé le 12 décembre 2018 et en définissant ensemble de nouveaux axes prioritaires. Durant la période de l'accord, les parties pourront ainsi analyser plus en détails les évolutions apportées par la Nouvelle Convention Collective et définir ainsi de nouvelles orientations en matière d'égalité professionnelle à compter du second semestre 2024.

Dans cette attente et par le présent accord, les parties réaffirment leur volonté de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de Safran Aircraft Engines en mettant en œuvre des actions concrètes. Celles-ci seront mesurées par le biais d'indicateurs ciblés et simplifiés, en vue d'une meilleure adhésion collective.

En complément des indicateurs définis dans cet accord, un diagnostic spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année au niveau de Safran Aircraft Engines et de ses établissements.

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.

Titre 1 : Accès à l'emploi**Chapitre 1. Promouvoir la mixité à travers les Relations Ecoles**

Conscient de la persistance de stéréotype de genre dans les parcours et orientations scolaires des élèves et étudiant(e)s dans la filière technique, Safran Aircraft Engines poursuit 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.

Des actions de communication à mener dès la classe de 3^{ème} et en amont du cursus Bac Pro et BTS sont alors définies comme suit :

- 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 professionnelles (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 barèmes 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 collèges et lycées.

Safran Aircraft Engines s'engage à contribuer à nouveau 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 afin de répondre aux interrogations des étudiant(e)s sur leur parcours au sein de l'entreprise.

En complément, et dans une volonté de moderniser nos méthodes de recrutement en vue d'attirer des profils issus des écoles cibles, Safran Aircraft Engines analysera avec attention la possibilité de créer un événement au cours de l'année 2023. Celui-ci permettra de présenter nos métiers de l'aéronautique aux élèves et étudiants de manière innovante tout en promouvant la mixité de nos profils.

La nature des initiatives réalisées par Etablissement sera présentée annuellement en commission Egalité Professionnelle.

Chapitre 2. Promouvoir la mixité à travers le recrutement et la mobilité interne

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

L'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité chez Safran Aircraft Engines signé le 12 décembre 2018 avait pour objectif d'atteindre 20% de femmes par rapport à l'effectif total au 31/12/2022. Au cours des années 2020 et 2021, les crises sanitaire et économique ont impacté les recrutements au sein de Safran Aircraft Engines, contraignant l'atteinte de cet objectif.

La relance économique qui se confirme depuis début 2022 permet une plus forte reprise des recrutements et des mobilités internes. Fort de ce constat, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont entendues pour définir les objectifs et les indicateurs suivants :

Dans la perspective d'accroître la proportion de femmes dans l'entreprise par rapport à l'effectif total, un nouvel objectif est fixé à 20,1% d'ici au 30 juin 2024, avec une attention toute particulière pour maintenir une parité entre les femmes et les hommes dans les secteurs où cet équilibre reste à atteindre. Au 31/08/2022, ce résultat était à 19,9% chez Safran Aircraft Engines.

Recrutement

Afin d'atteindre l'objectif précité, une attention particulière sera notamment portée sur le pourcentage de femmes recrutées par Catégorie Socio-Professionnelle (CSP). Ainsi, les parties définissent les objectifs suivants pour l'année 2023 :

- Sur le nombre total de salariés recrutés dans la CSP « ouvrière » (externe et mobilité Groupe), avoir au moins 5% de femmes ;
- Sur le nombre total de salariés recrutés dans la CSP « technicienne » (externe et mobilité Groupe), avoir au moins 19% de femmes ;
- Sur le nombre total de salariés recrutés dans la CSP « cadre » (externe et mobilité Groupe), avoir au moins 27% de femmes.

En cette période intense de recrutement, la population de stagiaires et d'apprenti(e)s représente un vivier de recrutement à privilégier en faveur de la mixité. Au 31 décembre 2022, le taux de transformation en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) était à 37%. Les parties s'accordent pour pourvoir au terme de cet accord au moins 40% des postes de jeunes diplômés par des SATV (stage, alternance, thésard, V.I.E).

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. Pour ce faire, la Direction et le service Recrutement étudieront la possibilité de tester le recrutement « sans CV » en organisant par exemple une journée dédiée à l'analyse des compétences des

candidats. Un retour d'expérience sera dans ce cas présenté aux Délégués Syndicaux Centraux afin d'envisager un potentiel déploiement au sein de l'entreprise.

Afin de suivre les objectifs précités, les parties signataires conviennent de maintenir les indicateurs suivants :

- Pourcentage femmes / hommes par rapport à l'effectif total par Catégorie Socio-Professionnelles ;
- Pourcentage femmes / hommes qui ont été recrutés sur le nombre de recrutements effectués par Catégorie Socio-Professionnelles.

Mobilité

Safran Aircraft Engines accorde une importance particulière au développement professionnel de ses salariés et à leur évolution de carrière. Néanmoins, une difficulté persiste sur l'accès des femmes à certains métiers de la catégorie ouvrière et technicienne. Fort de ce constat, la Direction s'engage, tout au long de cet accord, à identifier et proposer à des femmes ouvrières et/ou techniciennes et/ou employées volontaires un parcours d'évolution professionnelle pouvant être co-construit et visant à occuper un poste dont la représentativité des femmes reste encore trop faible.

A ce titre, un accompagnement spécifique, tels que des formations techniques et/ou de développement personnel, pourra être proposé.

Les parties définissent alors l'indicateur suivant :

- Nombre de parcours d'évolution professionnelle proposés aux femmes par CSP.

Titre 2 : Evolution du parcours professionnel et accès à la formation

Chapitre 1 : Promotion 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 s'accordent pour reconduire l'indicateur suivant :

- Réduire et/ou maintenir les écarts entre la proportion de femmes et d'hommes dans chaque coefficient et position rapportée à l'effectif total de femmes et d'hommes, par Catégorie Socio-Professionnelle.

Les parties réaffirment également que l'accès à des postes de management et/ou à responsabilités doit être exclusif 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 indicateurs suivants sont donc reconduits :

- Taux de promotion femmes / hommes par position et coefficient
- Durée moyenne entre deux promotions des femmes / hommes

En complément des indicateurs précités, les parties identifient les points ci-dessous nécessitant une vigilance particulière :

Représentation des femmes dans la catégorie Ouvrière

La vigilance accordée à l'évolution des femmes dans la catégorie ouvrière a permis la promotion d'une femme au coefficient 365 en 2022.

Dans cette même dynamique, les parties s'accordent à porter une attention particulière à l'évolution des femmes ouvrière au coefficient 285 et s'engagent à promouvoir 3 femmes à ce coefficient au terme de cet accord.

Représentation des femmes dans la catégorie Ingénieur et Cadre

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

Néanmoins, les parties conviennent de concentrer notamment l'effort sur les promotions de femmes IIIB en fixant un nouvel objectif ambitieux de 25% de femmes en position IIIB par rapport à l'effectif total IIIB 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 Revue du Personnel ;

GS SE
F GP
EL M
H
E

- Dédier des instances à la définition des plans de remplacement et des viviers pour les postes à hautes responsabilités ;
- Pour chaque poste IIIBS, IIIC et HS ouverts, 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 à veiller à l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à favoriser la mixité des instances collectives de décision, et ce à tous les niveaux de management.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent pour suivre 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.

Favoriser la mixité dans le domaine d'expertise

La maîtrise et la réussite des projets sont un enjeu majeur pour Safran Aircraft Engines. Elles s'appuient notamment sur la gestion et la mise à disposition du meilleur niveau d'expertise au sein 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.

En 2021, 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.

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 mener durant la durée de cet accord une « 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 ».

Chapitre 2 : Accompagnement des hommes de Safran Aircraft Engines dans leur parentalité

Safran Aircraft Engines s'inscrit pleinement dans la volonté d'accompagner ses salariés 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 paternité » disponible sous Insite) lors des entretiens menés entre les équipes Ressources Humaines et l'équipe managériale.

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

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

Chapitre 3 : Formation

La formation professionnelle constitue également un levier essentiel à l'évolution de carrière des salariés de Safran Aircraft Engines. Elle permet à chacun de maintenir et développer ses compétences professionnelles. La Direction s'engage, depuis plusieurs années maintenant, 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 2021, les parties signataires constatent que les efforts menés ces dernières années en matière d'accessibilité à la formation assurent aujourd'hui un équilibre cohérent entre les femmes et les hommes avec 80,8% des femmes et 76,9% des hommes ayant bénéficié d'une formation en 2021.

Les partis s'accordent ainsi à reconduire un indicateur unique permettant de confirmer les acquis précités :

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

Titre 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. En aucun cas, le salaire ne pourra être déterminé en fonction du sexe.

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 et du travail à temps partiel, notamment. 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 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 embauche de l'année par coefficient / position ;
- Salaire de base brut temps plein moyen par sexe, position et CSP ;
- 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.

GS SE

EL M 

Titre 4 : 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 crée 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 stéréotypes.

Chapitre 2 : Communiquer à 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 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 ;

GS SE
EL M



- 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 ;
- Présenter à l'ensemble du personnel d'ici fin 2023 les actions menées en matière d'égalité professionnelle.

Titre 5 : 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, 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.

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 30 juin 2024. 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.

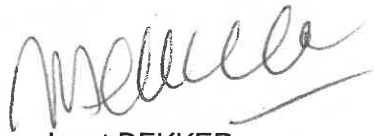
Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, impactant significativement les termes du présent accord.

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 12 janvier 2023

Pour Safran Aircraft Engines :



Janet DEKKER
Directrice des Ressources Humaines





Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI 

- Pour la CFE-CGC :

- Gilles QUERRIEN 
- Caroline TIREL 

- Pour la CGT :

- Gilles Scherker 
- Stéphane ECOUTIN 

- Pour l'UNSA :

- Eric LAFFET 
- Frédéric DELAGE 