

## **ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT, représentée par Monsieur Ludovic PFIRSCH, Délégué Syndical Central

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

la CGT, représentée par Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT, Délégué Syndical Central

FO, représenté par Monsieur Jean-Luc STOUVENIN, Délégué Syndical Central

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par  
Olivier DELBECQ, Directeur des Relations Sociales,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## Préambule

La situation économique et sociale dégradée depuis 2019 de par l'impact majeur de la crise sanitaire sur le marché aéronautique, a mis au ralenti l'ensemble des activités de la société.

Dans ce contexte, les dispositions prévues dans l'accord le 11 juillet 2018 n'ont pu, ni être mises en œuvre de façon optimale, ni être déployées au niveau attendu.

Malgré ces périodes particulières, Safran Landing Systems réaffirme son ambition de poursuivre la dynamique engagée en matière d'égalité professionnelle :

- en s'inscrivant dans la démarche Groupe visant à renforcer la promotion de l'égalité professionnelle,
- en favorisant le développement de la mixité professionnelle au sein de l'entreprise,
- mais également en permettant à chacun de gérer harmonieusement sa vie professionnelle tout en tenant compte des éventuelles contraintes personnelles et/ou familiales qui peuvent caractériser sa situation.

Ainsi, dans la continuité de l'accord d'entreprise du 11 juillet 2018, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées au cours de 4 réunions afin de définir, pour les 12 mois à venir, les dispositions en matière d'égalité professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans une démarche visant à prendre en compte le constat fait de la situation, afin de rendre plus efficient la réalisation et le développement des axes de progrès déjà initiés en matière d'égalité professionnelle mais également de qualité de vie au travail.

Il s'intègre dans le cadre de la loi du 17 août 2015 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, les parties ré-insistent sur le fait que l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, Direction, hiérarchies, organisations syndicales et salariés, est nécessaire afin d'accompagner et pérenniser le changement.

# **Chapitre I**

## **Dispositions d'application**

### **Article 1 – Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable aux établissements de Safran Landing Systems en France et concerne l'ensemble des salariés inscrits aux effectifs de ces établissements.

Il s'agit des établissements de Bidos, Molsheim, Vélizy et Villeurbanne.

### **Article 2 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023, à compter de sa date de signature.

Dans les 5 mois qui précèdent le terme de celui-ci, les organisations syndicales et la Direction se rencontreront afin d'effectuer un bilan de son application et négocier un nouvel accord.

### **Article 3 – Suivi, révision et dénonciation**

#### a. Suivi de l'accord

Pour suivre la mise en œuvre et l'application des dispositions du présent accord, une Commission de Suivi de l'accord est instituée. Elle est composée de deux représentants de la Direction et de 3 représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an, ou plus si nécessaire, sur demande d'au moins deux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, notamment en cas de changement de règlementaire législatif.

Une réunion préparatoire d'une demi-journée par an de la commission de suivi de l'accord sera prise en charge par l'entreprise. Cette réunion tiendra compte des remontées faites à l'occasion des commissions Egalité Professionnelle des établissements.

#### b. Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2261-3, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties signataires.

#### c. Dénonciation de l'accord

Cet accord ne pourra être dénoncé que dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-14 du Code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

#### **Article 4 – Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau Société qui n'est pas signataire du présent accord, aura la faculté d'y apporter par la suite son adhésion.

La signature d'un avenant vaudra adhésion à la convention complète et aux avenants antérieurs éventuellement signés.

La notification de cette adhésion devra être déposée auprès des services du Ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes. Elle devra être également adressée aux parties qui auront précédemment signé la convention.

Cette adhésion prendra effet le lendemain du jour du dépôt visé à l'alinéa qui précède.

#### **Article 5 – Dépôt et publicité**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L2231-5 et suivants du code du travail. Il sera déposé par les soins de la société de manière dématérialisée auprès de l'Administration sur la plateforme de téléprocédure dédiée : <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr> Il sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Par ailleurs, chaque partie signataire recevra un exemplaire de cet accord qui figurera également sur le site intranet de la société.

Enfin, l'accord pourra être consulté auprès du service Ressources Humaines de chaque établissement concerné.

En application des dispositions réglementaires en vigueur, l'accord sera disponible sur la base de données nationale des accords collectifs, sur le site internet de Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>).

## **Chapitre II**

### **Développer la mixité des recrutements et de l'emploi**

Au sein de Safran Landing Systems, tout comme au niveau national, l'emploi des femmes est concentré sur un nombre réduit de métiers qui, pour la plupart, relèvent du domaine tertiaire. Inversement, les femmes sont significativement moins présentes dans les emplois de fabrication, du support de fabrication et les emplois techniques.

Cette situation, reflétée par la cartographie des métiers exercés au sein de Safran Landing Systems, est globalement cohérente au regard de la proportion de femmes et d'hommes diplômés dans ces mêmes métiers. Ceci est la conséquence d'orientations scolaires et professionnelles aujourd'hui encore fortement marquées par les stéréotypes.

Constatant que les difficultés d'infléchir cette tendance perdurent, notamment dans les filières techniques et de production, les parties conviennent qu'il est nécessaire pour améliorer ce constat, non seulement de poursuivre les mesures existantes mais également de les renforcer de certaines actions spécifiques.

#### **Article 6 – Garantir l'égalité de traitement dans le processus de recrutement**

Les actions déjà mises en œuvre concernant le principe de non-discrimination dans la formulation des offres de recrutement sont réaffirmées. Ainsi, les terminologies employées dans la rédaction des annonces d'emploi ne comportent aucun critère illicite ou discriminatoire. De même, la Direction veillera à ce qu'il ne soit véhiculé aucun stéréotype ni de références à des qualificatifs « de genre » afin de garantir que les messages s'adressent bien aux deux sexes.

Conformément à la Charte d'Ethique du Groupe Safran, Safran Landing Systems applique une politique d'embauche exempte de toute discrimination et rappelle que les recrutements sont effectués en tenant compte de l'adéquation entre le poste à pourvoir et les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidat(e)s.

En complément, une attention particulière sera portée au maintien et/ou au développement de la mixité au sein des entités de l'entreprise. Pour cela, il sera tenu compte de la structure des effectifs en place dans certains métiers afin de favoriser, à profil et compétences équivalents, le recrutement de femmes (ou d'hommes) dans ceux où elles (ou ils) sont sous représenté(e)s. Par exemple, dans l'hypothèse où la part de femmes présentes au sein d'un métier/famille professionnelle s'avère inférieure à la proportion de femmes existante à la sortie du système éducatif dans les filières et niveaux de formation recherchés, les candidatures féminines devront, à profil et compétences équivalents, être étudiées avec une attention toute particulière.

## **Article 7 – Valoriser et promouvoir les métiers de l’entreprise**

Le développement de la mixité passe également par une meilleure sensibilisation du corps social sur les enjeux et les bénéfices de la mixité dans les métiers et les emplois.

Dans ce cadre, Safran landing Systems entend continuer à s’intégrer dans les campagnes de sensibilisation et de communication du Groupe Safran envers la population féminine, tant en interne qu’en externe.

Ces campagnes visent notamment :

- à valoriser la carrière des femmes comme des hommes, les succès et les bonnes pratiques en matière d’accès égalitaire dans les différents métiers,
- à promouvoir les métiers techniques et ceux de la production de manière plus spécifique, en particulier auprès de nos partenaires éducatifs et institutionnels dans les bassins régionaux d’implantation de nos activités pour rendre ces métiers plus attractifs.

C’est ainsi que la Direction entend de nouveau participer et faire perdurer les initiatives et les actions multiples avec les écoles et associations partenaires du Groupe.

Au-delà des initiatives menées avec le Groupe, les établissements engageront des actions locales de coopération et de communication spécifiques à destination du secteur éducatif afin de mieux faire connaître les domaines d’activité et les métiers que l’établissement peut proposer ; l’objectif étant de promouvoir localement une évolution de la représentation sociale des filières métiers et de l’orientation professionnelle associée.

Dans cette perspective, les établissements renforceront leur contribution aux forums « métiers » des établissements scolaires, dans l’accueil en entreprise de jeunes hommes et jeunes femmes de classe « de découverte » ainsi que dans l’organisation de journées de type « portes ouvertes ». Ces actions, qui pourront être accompagnées de communications externes, seront renforcées au niveau des collèges et seront adressées aussi bien à l’attention des élèves que des parents.

Il est entendu que la mixité des participants à ces différents événements et initiatives sera favorisée.

## **Article 8 – Augmenter la mixité dans les recrutements**

Safran Landing Systems entend maintenir sa contribution au développement d’une meilleure mixité dans ses métiers, en renforçant l’attractivité et l’accès des femmes aux filières professionnelles traditionnellement occupées par des hommes et inversement.

A cet effet en complémentarité des actions mentionnées ci-dessus, les établissements favoriseront leur participation aux actions locales permettant de promouvoir les métiers de l’industrie (témoignages, tables rondes...) auprès des instances locales de la métallurgie, pôle emploi ou autres organismes départementaux / régionaux sur l’emploi.

Par ailleurs, consciente que certains métiers, dans les domaines de la production, du support de production et techniques, souffrent encore du faible taux passé et présent de sortie de jeunes filles des cursus d’enseignement dans ces filières, une attention toute particulière sera portée par l’entreprise pour limiter les déséquilibres de mixité dans les secteurs concernés. Ainsi, si dans ces derniers, la part de femmes présentes s’avère inférieure à la proportion de femmes existante à la sortie du système éducatif dans les filières et niveaux de formation recherchés, les services

RH présenteront aux managers au moins une candidature féminine dès lors qu'au moins une candidature féminine, correspondant aux critères de l'offre, a été reçue. Le référent égalité professionnelle tel que défini dans l'article 23 du présent accord appuiera cette démarche.

Pour progresser dans le renforcement de la mixité au sein de ses métiers, Safran Landing Systems entend à échéance de l'accord :

- Maintenir son objectif d'avoir une proportion de femmes dans l'entreprise d'au moins 22% ;
- Atteindre un taux de 25% de femmes dans les recrutements externes toutes CSP confondues ;
- Développer la présence féminine dans les contrats d'apprentissage et les stagiaires écoles de 10% supérieure au taux de féminisation de l'entreprise avec notamment une vérification de cohérence pour les niveaux de qualification d'apprentissage 3 et 4 de l'éducation nationale.

Dans cette optique et afin de veiller à conserver le meilleur équilibre dans les embauches entre les femmes et les hommes, les parties signataires suivront :

- le taux de féminisation de la population globale et par domaine métier ;
- le taux de recrutement des femmes collaborateurs et Ingénieurs & Cadres ;
- le taux de recrutement des femmes par domaine métier ;
- le taux de féminisation des contrats en alternance et stagiaires écoles.

### **Article 9 – Encourager la mobilité interne vers les métiers techniques et ceux de la production**

Pour les métiers majoritairement occupés par des femmes ou des hommes, la formation professionnelle constitue un outil adapté pour contribuer à la promotion de la mixité tout en permettant, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent, de changer d'orientation ou de renforcer leurs connaissances, en vue de faciliter leur évolution au sein de la société.

L'accès à un éventail plus large de métiers ne peut que contribuer à augmenter les opportunités d'emplois et par là même les possibilités d'évolution de carrière.

Afin d'encourager l'accession des femmes aux filières professionnelles fortement masculinisées notamment de fabrication et techniques, et inversement l'accession des hommes aux filières professionnelles fortement féminisées:

- A l'occasion du plan de développement des compétences, les demandes d'actions de formation susceptibles d'attirer les salariés dans les métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes seront privilégiés en vue de favoriser la mixité professionnelle.
- A l'occasion des entretiens annuels, il sera plus particulièrement identifié les femmes intéressées par des perspectives d'évolution vers les métiers de fabrication et techniques. Le Service RH interviendra alors en appui du management pour étudier et construire le parcours d'accompagnement à mettre en place et proposer les compléments de formations nécessaires.

Dans ce cadre, il pourra être partagé avec la Commission Egalité Professionnelle locale, les passerelles et les mesures d'accompagnement potentiellement envisageables au regard des profils existants visant à favoriser les mobilités.

## **Article 10 – Permettre l'accueil des femmes grâce à des conditions de travail adaptées**

En complément des dispositions ci-dessus, les actions portant sur les conditions d'exercice des métiers à faible mixité, contribuent également à limiter les déséquilibres.

Des aménagements de locaux ont été réalisés afin de pouvoir accueillir des femmes dans certains secteurs d'activité fortement masculinisés (vestiaires, sanitaires ...). Ces aménagements, encore insuffisants, doivent être poursuivis afin d'élargir les possibilités d'accueil, notamment à l'occasion des programmes d'aménagement de nouveaux locaux de travail ou de leur réhabilitation.

Une attention particulière est mise en œuvre sur l'adaptation des dotations vestimentaires et des équipements de protections individuelles (EPI) afin de répondre à la morphologie féminine, comme par exemple pour les femmes enceintes.

D'autres mesures existent : adaptations de l'outillage, études d'ergonomie...

A cet effet, il sera proposé aux commissions égalité professionnelle d'établissement de partager les axes prioritaires d'amélioration des conditions d'accessibilité permettant de faciliter et susciter l'accession des femmes aux secteurs fortement masculinisés et inversement (infrastructures, études ergonomiques, adaptation de l'outillage...); ainsi que de préparer l'environnement associées dans la perspective d'un accueil et d'une intégration réussis.

## **Chapitre III**

### **Accès à la formation**

Les parties signataires réaffirment le principe selon lequel la formation est un outil essentiel pour l'accompagnement de l'évolution de carrière des salariés qui contribue également à la promotion de l'égalité professionnelle. Elle permet de maintenir et de développer les compétences de chacun et constitue un moyen privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

#### **Article 11 – Principe d'équité**

Safran Landing Systems veille à respecter le principe d'équité d'accès à la formation quelle que soit la catégorie professionnelle afin de permettre aux femmes d'accéder à une évolution de carrière comparable à celle des hommes.

Les parties signataires s'accordent pour effectuer un suivi de l'accès des femmes à la formation à partir des informations contenues d'une part, dans les indicateurs spécifiques du rapport annuel relatif à la situation comparée des hommes et des femmes et d'autre part, dans les bilans annuels d'établissements sur la formation professionnelle.

Ce suivi devra favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation, y compris les formations qualifiantes.

A ce titre, il est rappelé qu'à l'occasion de la consultation du Comité social et économique d'établissement sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences, il est transmis les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes et des hommes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'établissement.

Une synthèse sera présentée en Commission de suivi du présent accord et comprendra notamment :

- le suivi du taux d'accès hommes/femmes à la formation par CSP / par Domaine métier (en volume) ;
- le taux d'accès hommes/femmes à la formation par CSP / par Domaine métier (en heures) ;
- le taux d'accès des femmes par typologie de formation (en heures et en volume) ;
- le taux d'accès des femmes aux formations qualifiantes ainsi que les évolutions professionnelles / de classifications associées.

#### **Article 12 – Faciliter l'accès aux sessions de formation**

Les contraintes familiales ne doivent pas constituer un frein à l'accès à la formation professionnelle.

Aussi, il est demandé aux services des Ressources Humaines des établissements, de prendre en compte ces contraintes de manière à apporter des solutions, plus spécifiquement en termes d'horaires, de durée, de lieu de formation...

Dans ce cadre, les parties conviennent des dispositions suivantes:

- Une attention particulière sera apportée sur l'accès effectif aux actions de formation, des salarié(e)s à temps partiel, en tenant compte du jour auquel le (la) salarié(e) est en repos à son domicile. Si cela n'est pas possible, une souplesse sera accordée par la hiérarchie pour repositionner la journée de repos dans la semaine.
- Lorsqu'une session de formation se déroule en interne et sur site : les horaires de début de session respecteront les débuts des plages horaires fixes en vigueur sur le site.
- Pour les familles monoparentales, lorsqu'une session de formation se déroule en dehors du bassin régional local avec hébergement hors du domicile, impliquant d'organiser de manière spécifique la garde de son (ses) enfant(s) de moins de 14 ans, pour pouvoir suivre la formation : Safran Landing Systems participera, en complément des dispositions existantes, à la prise en charge des frais de garde supplémentaires, sur justificatif, à hauteur de 90 € brut par jour et dans la limite d'un budget de 500 € brut par an et par salarié.
- Sur demande du salarié, seront plus particulièrement examinées par le service RH, les situations suivantes, impliquant d'organiser de manière spécifique la garde de son (ses) enfant(s) de moins de 14 ans pour pouvoir suivre la formation:
  - o Convocation moins de 5 jours ouvrés avant le 1<sup>er</sup> jour de formation.
  - o Formation tombant un jour non travaillé pour une personne à temps partiel et n'ayant pu repositionner la formation à un autre jour
  - o Formation impliquant un temps de transport significatif ou un changement d'équipe de nature à perturber profondément l'organisation de vie familiale.

Enfin, Safran Landing Systems rappelle le principe d'égalité des chances et son engagement à traiter de manière identique les salariés revenant d'un congé maternité, paternité, congé d'adoption ou parental en particulier pour ce qui concerne l'accès à la formation et aux périodes de professionnalisation en vue d'accompagner les parcours professionnels.

## **Chapitre IV**

### **Evolution de carrière et égalité de traitement**

L'entreprise souhaite permettre aux femmes d'avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que les hommes, à compétences et performances identiques.

Les parties réaffirment ici que les décisions relatives à la gestion des carrières, des promotions et des rémunérations doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

De même, l'entreprise confirme son attachement à atteindre, à postes et compétences équivalents, une évolution salariale comparable, tant pour les hommes que pour les femmes, conformément au principe énoncé par l'article L 3221-2 du Code du travail et sa jurisprudence.

Elle considère par ailleurs que pour faciliter l'égalité de ces évolutions professionnelles, des actions concrètes doivent être menées afin que certaines situations de parentalité ne constituent pas un frein au déroulement de carrière.

#### **Article 13 – Gestion des évolutions de carrière**

Safran Landing Systems entend offrir des possibilités d'évolution professionnelle comparable tant aux femmes qu'aux hommes.

Dans l'objectif de veiller à conserver le meilleur équilibre dans les promotions entre les femmes et les hommes, Safran Landing Systems s'engage à ce que le taux de promotion des femmes par niveau pour les mensuels et par position pour les cadres d'une part ainsi que le taux d'accès des femmes au statut cadre d'autre part, soit en moyenne sur la durée de l'accord au moins proportionnel à celui des hommes.

Par ailleurs, au moment du traitement des promotions ainsi que lors des comités mobilité/carrière, Safran Landing Systems apportera une attention toute particulière à ce que les femmes soient traitées de manière équivalente aux hommes, y compris dans l'accès aux postes à responsabilité au plus haut niveau de l'entreprise, notamment dans l'optique d'assurer à compétences équivalentes la meilleure mixité possible dans les équipes de direction.

#### **Article 14 – Lutter contre les freins à la progression de carrière et à la prise de responsabilité**

L'entretien individuel constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation. Il constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » peuvent être identifiées. Il peut, par exemple, être l'occasion d'encourager à la prise de nouvelles fonctions ou de responsabilités supplémentaires.

A cet effet, pour encourager l'accès d'une femme à un poste à responsabilité dans les plus hauts niveaux de l'entreprise, celle-ci sera informée de la possibilité dont elle dispose de demander à bénéficier d'actions d'accompagnement personnalisées, destinées à lui permettre de prendre ses nouvelles fonctions dans les meilleures conditions possibles. A ce titre, Safran Landing Systems s'appuiera :

- sur les démarches de formation nouvellement dédiées et initiées à titre expérimental par le Groupe. Ce cursus vise à décoder les composantes de l'ambition pour en comprendre les freins et explorer les leviers pour les dépasser ainsi qu'à définir un plan d'action concret pour avancer vers son objectif.

- sur du mentoring ou autre forme d'accompagnement individuel.

Enfin pour soutenir le développement professionnel des femmes dans les différentes phases de leur carrière notamment dans des métiers traditionnellement exercés par des hommes ou dans leur accession à des postes de responsabilité, Safran Landing Systems privilégiera et encouragera :

- les réseaux sociaux de communication dédiés pour développer les relations de soutien, d'échanges et de partages des retours d'expériences et bonnes pratiques associées.
- La mise en place de cercle-atelier de réflexion interactif de type « leadership » sur une problématique ciblée en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle, comme par exemple sur le sujet de « l'accession des femmes aux poste à forte responsabilité ».

### **Article 15 – Maintenir durablement l'égalité de traitement salarial**

Safran Landing Systems réaffirme la règle de gérer les évolutions de salaire de base et de classification, à situation comparable, sans distinction de sexe.

Pour réaliser les analyses permettant d'identifier d'éventuelles disparités de traitement salarial entre les femmes et les hommes, il est présenté chaque année à la commission de suivi du présent accord tel que définie dans son article 3)a, les éléments salariaux comparatifs selon différents critères, notamment :

- la volumétrie femmes/hommes des mesures d'augmentation attribuées,
- la répartition femmes/hommes des mesures d'augmentation attribuées par tranche d'augmentation et par Catégories,
- la répartition femmes/hommes des mesures de promotion et de changement de classification attribuées,
- La répartition femmes/hommes des promotions par CSP,
- La répartition femmes/hommes des rémunérations par tranches de rémunération,
- la répartition femmes/hommes des rémunérations moyennes,
- la répartition femmes/hommes des rémunérations moyennes par tranches d'ancienneté,
- la durée moyenne femmes/hommes dans une classification,
- L'évolution sur 3 ans des moyennes des rémunérations des femmes et des hommes sur un périmètre constant de 3 ans.

A ce stade, ces éléments d'analyse complémentaires au rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes, ne font globalement pas apparaître au niveau de la société de disparités de traitement salarial entre les femmes et les hommes.

Toutefois, les parties conviennent que des statistiques circonscrites au niveau des établissements seront nécessaires, et devront être présentées aux commissions égalités professionnelles locales telles que précisées dans l'article 22 ci-après, notamment dans le cadre des futures dispositions réglementaires à venir.

Par ailleurs, conformément aux dispositions en vigueur à ce jour, si des écarts statistiques significatifs de rémunération entre les hommes et les femmes étaient établis au niveau de la société et s'avéraient non justifiés, des mesures d'ajustements spécifiques seraient alors abordées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Enfin, si des situations individuelles d'écart salariaux étaient néanmoins repérées, une étude complémentaire serait menée localement dans l'objectif de rétablir la position salariale des femmes comme des hommes, dont l'écart de rémunération apparaîtrait non justifié.

Pour réaliser cette étude complémentaire, les éléments à considérer porteront notamment sur un comparatif à partir des critères suivants : le salaire annuel, le genre, l'âge, l'ancienneté, la famille de métier, la catégorie socio-professionnelle, la classification et le niveau de formation.

A l'issue de cette étude, si une mesure corrective individuelle était décidée, la date d'application serait immédiate et hors décisions d'augmentation individuelle prises dans le cadre des campagnes salariales annuelles.

### **Article 16 – Vie parentale et continuité de carrière**

La maternité, la paternité ou la prise d'un congé d'adoption ou parental éloignent les salariés, parfois à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. A ce titre, il est rappelé que, conformément à la législation en vigueur, au retour de son congé, le (la) salarié(e) retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, ainsi que sa rémunération de base.

L'évolution professionnelle de ces salariés ne doit pas se trouver ralentie du fait de ces périodes d'absence.

Pour éviter d'éventuelles ruptures dans l'évolution professionnelle, le présent accord prévoit qu'un suivi particulier des personnes concernées sera effectué par 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.

A cet effet, les salariés qui le souhaitent, bénéficient d'un entretien spécifique avec leur responsable hiérarchique ou avec le service Ressources Humaines avant le départ et après le retour de congé maternité, d'adoption ou parental. Ces entretiens, notamment au moment du retour, doivent permettre d'évoquer les besoins et plans de formations permettant de faciliter la reprise de l'activité professionnelle, les orientations professionnelles ou aménagement du travail envisagé.

Les parties souhaitent étendre cette disposition à tous les salariés qui en feront la demande à l'issue d'une absence prolongée quel qu'en soit le motif de plus de 4 mois.

De même, afin que ces congés ne constituent pas un frein à l'évolution salariale, à la demande des intéressés, il pourra être fait un point détaillé de l'application de la politique salariale mise en œuvre durant leur absence avec le service RH.

Dans ce cadre, les évolutions de rémunération applicables au personnel ne peuvent être réduites ou différées en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption. A ce titre, ces derniers bénéficient de l'application des mesures individuelles sans que celles-ci ne puissent être inférieures au taux moyen d'augmentation des rémunérations de sa catégorie résultant des dites mesures individuelles. Cette disposition s'applique pour la campagne salariale qui suit la date de prise dudit congé.

Lorsque ce congé se termine postérieurement à la campagne salariale où s'applique la présente disposition, une attention particulière sera apportée à la campagne salariale suivante afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'éventuelles disparités de traitement salarial. Les principes des dispositions ci-dessus s'appliquent sauf cas spécifiques dûment explicités.

## **Chapitre V**

### **Concilier vie professionnelle et vie personnelle et mieux vivre ensemble**

Promouvoir l'égalité professionnelle implique également qu'une attention particulière soit apportée aux mesures et dispositifs permettant aux femmes et aux hommes de mieux vivre ensemble et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en matière d'accompagnement de la parentalité et d'organisation / de fonctionnement au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, des mesures sont déjà effectives :

- . Dispositions particulières liées à la maternité et à la paternité,
- . Dispositions liées à la situation familiale,
- . Dispositions liées aux événements familiaux...

Toutefois, les parties réaffirment la nécessité de développer ces actions pour une meilleure qualité de vie au travail et en conséquence une plus grande performance des acteurs de l'entreprise.

#### **Article 17 – Maintien du lien avec l'entreprise durant les périodes de maternité /adoption / paternité**

Afin d'assurer la continuité de l'information relative à la vie de l'entreprise, les parties retiennent le principe du maintien de la communication interne pendant les périodes de maternité, congé paternité, de congé d'adoption et de congé parental.

A cet effet, les directions locales veilleront à ce que les personnels en congé de maternité, en congé paternité et en congé parental restent destinataires des informations générales de l'entreprise : envoi des magazines Groupe, des notes d'information, informations spécifiques établissement...

Dans ce cadre, si le (la) salarié(e) le souhaite et en fait la demande auprès du service RH, ces informations pourront lui être transmises par courriel à son adresse de messagerie personnelle.

De même, l'étude d'un dispositif de marrainage/parrainage pourra être examiné dans l'objectif d'informer le salarié des événements et nouveautés sur le fonctionnement du service, sur de nouvelles procédures internes ou sur l'usage de nouveaux outils. Ce dispositif sera partagé avec la commission égalité professionnelle locale telles que précisées dans l'article 22 ci-après.

De manière systématique, lors de l'entretien de reprise, la hiérarchie et/ou le service RH mettra à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

## **Article 18 – Faciliter les temps partiel choisi**

L'entreprise entend faciliter l'étude à l'accession aux temps partiel souhaité par le salarié et convient qu'un tel aménagement dans un poste ouvert fera l'objet d'un échange en amont de ce dernier entre la hiérarchie et les Ressources Humaines.

De même, l'entreprise entend formaliser systématiquement une réponse écrite à toute demande de temps partiel qui sera formulée par écrit par les salariés, au plus tard dans le mois suivant cette demande.

Par ailleurs, les parties signataires affirment le principe selon lequel un passage à temps partiel, notamment pour accompagner une parentalité, ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière des hommes et des femmes.

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné doit avoir un entretien avec sa hiérarchie en vue d'adapter les missions et objectifs de son poste de travail.

La hiérarchie évitera dans la mesure du possible les réunions de service le jour « d'absence » des temps partiels.

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que les autres salariés, il est entendu que la répartition des tâches, l'adaptation des modes de fonctionnement feront partie intégrante de la réflexion pour faciliter cette évolution.

Les parties signataires reconnaissent que le passage à temps partiel doit s'accompagner d'une redéfinition des objectifs et d'une adaptation de leur charge de travail de manière à aboutir à un juste équilibre de cette dernière.

Sur demande des salariés concernés par un temps partiel, les directions s'efforceront d'aménager de manière ponctuelle et temporaire les limites de l'horaire variable lorsque ces salariés ont à charge des enfants de moins de trois ans au foyer.

Enfin il est rappelé qu'au sein du Groupe Safran, plusieurs dispositifs visant à accompagner les temps partiels ont été mis en place et permettent un complément ou la prise en charge de tout ou partie de cotisations liées à une prestation sociale:

- Le dispositif de Temps partiel aidé de l'accord relatif au contrat de génération au sein du Groupe Safran, accessible tant au personnel féminin que masculin.
- Le dispositif Groupe de prévoyance qui donne la possibilité d'un complément de garanties incapacité, invalidité et décès au profit des salariés à temps partiel qui le souhaitent.

## **Article 19 – Aménager les modalités d'exécution de l'activité professionnelle pendant la période de grossesse**

Dans la continuité de l'article précédent, l'entreprise entend faciliter le mode d'organisation du travail, associé aux situations particulières des femmes enceintes.

A ce titre, à la demande de l'intéressée, il sera autorisé le télétravail, dans la limite de 2 jours par semaine, sous réserve de la faisabilité et du bon fonctionnement du service, durant une période située entre la déclaration à l'employeur et le congé de maternité. Les modalités seront définies conformément aux dispositions de l'accord sur le télétravail du 3 mars 2021.

Toutefois, en accord avec la hiérarchie et le service RH, le calendrier et le nombre de jours en télétravail durant la période de grossesse pourra être aménagée de manière spécifique en application des dispositions de l'accord sur le télétravail du 3 mars 2021.

Il est entendu que le télétravail ne s'applique pas pendant les périodes de maladie.

La maternité ne doit pas constituer un frein dans l'exécution de l'activité professionnelle des femmes. A ce titre, l'entreprise entend :

- faciliter l'accès des femmes au plus près de l'établissement en identifiant ou en attribuant des places de parking spécifiques. A cet effet, il sera soit créé des places de parking dédiées aux femmes enceintes, soit attribué une autorisation de stationnement provisoire sur les places réservées et situées à proximité des entrées pour les femmes enceintes qui en font la demande.
- mettre à disposition un local adapté et aménagé aux femmes qui souhaitent allaiter et tirer leur lait,
- renforcer l'information et la prévention sur la localisation des zones spécifiques comportant un risque chimique (information par le service médical, balisage des secteurs à éviter, plan ...).

## **Article 20 – Favoriser le mieux vivre ensemble pour une meilleure qualité de vie au travail**

Les parties signataires confirment que, tout en favorisant le bon fonctionnement des équipes et en renforçant l'efficacité industrielle de Safran Landing Systems, l'organisation du travail doit prendre en compte la diversité des temps travaillés afin qu'il ne soit pas source de discrimination.

Des mesures, notamment en termes d'aménagement du temps de travail sont déjà effectives (Horaires variables, Temps partiel, Temps aménagé...).

Au-delà, pour rechercher une meilleure conciliation entre vie professionnelle vie privée, les directions locales d'établissement veilleront à ce que les modes de fonctionnement de l'entreprise, la conduite des projets, l'organisation et la durée des réunions préservent la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cet égard, les signataires préconisent que :

- Les réunions doivent être organisées dans le respect des horaires de travail en veillant à permettre la prise de repas le midi et en évitant les réunions trop matinales ou trop tardives,
- Les réunions de travail après 18 heures soient proscrites,
- Les plannings des réunions et des déplacements soient établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser,
- Soient encourager le déploiement et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information, afin de réduire les déplacements en privilégiant notamment les dispositifs de communication à distance.

Par ailleurs, l'élaboration et le respect des bonnes règles de conduite contribuent à un meilleur équilibre de fonctionnement entre les acteurs de l'entreprise et interagissent dans l'articulation vie professionnelle - vie personnelle.

A ce titre, il est rappelé :

- Que des dispositions rappellent les principes de neutralité qui s'imposent dans l'entreprise dans l'objectif d'assurer une vie collective apaisée et harmonieuse.
- Que des dispositions visant à lutter contre les agissements sexistes existent également notamment dans le règlement intérieur.
- Qu'un accord sur le droit à la déconnexion définit les règles du recours et de l'usage de l'outil numérique permettant des conditions et un environnement de travail respectueux de tous, préservant ainsi un meilleur équilibre entre vie privée/familiale et vie professionnelle.
- Qu'un accord relatif aux modalités d'exercice du télétravail permet, pour les salariés éligibles au télétravail, la réduction de l'impact du temps de trajet domicile-travail et de manière plus générale de prendre en compte la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle - vie personnelle.

## **Chapitre VI**

### **Instances représentatives du Personnel**

#### **Article 21 – Mixité des IRP**

Les Organisations syndicales reconnaissent qu'une représentation équilibrée des hommes et de femmes au sein des institutions représentatives du personnel contribue à la promotion de l'égalité professionnelle.

#### **Article 22 – Commission égalité professionnelle**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les commissions égalité professionnelle d'établissement ont notamment pour mission de préparer les délibérations des Instances représentatives du personnel sur le rapport annuel relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Au-delà, les Etablissements et les Directions locales, constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre et suivre opérationnellement les dispositifs et initiatives en matière d'égalité professionnelle notamment dans le cadre des dispositions du présent accord.

A ce titre, les missions des commissions égalité professionnelle d'établissement seront les suivantes :

- Partager les événements organisés sur l'établissement visant à promouvoir l'égalité professionnelle ;
- Analyser les résultats des actions menées sur la base du plan d'action issu du présent accord, notamment celles issues des articles :
  - . 8, 9 & 10 relatifs notamment au recrutement, à la mobilité;
  - . 15 relatif à l'égalité de traitement ;
  - . 17 relatif à la conciliation vie professionnelle – vie personnelle.
- Remonter les anomalies de rédaction des offres d'emplois, statuer sur la caractérisation des problèmes constatés/remontés et partager sur les solutions correctives à mettre en œuvre.

Pour mener ces missions, la Commission égalité professionnelle locale se réunira au moins deux fois par an et les documents d'information de la Direction seront transmis 3 semaines avant la date de réunion.

Afin de mener ces missions, chaque membre de la commission égalité professionnelle, bénéficiera de 6 demi-journées de réunions préparatoires prises en charge par la Direction. Il est rappelé que ces demi-journées de réunions préparatoires sont considérées comme du temps de travail effectif, au même titre que les réunions plénières de la commission.

## **Article 23 – Les référents Egalité professionnelle**

Afin de renforcer la démarche visant à développer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la mixité professionnelle au sein de l'entreprise, un référent sera nommé par la Direction sur chaque site afin :

- De relayer les démarches, bonnes pratiques et actions de communication Groupe / Safran Landing Systems / accompagner la déclinaison des dispositions du présent accord y compris les situations individuelles nécessitant un examen particulier.
- De contribuer au déploiement des actions locales en matière d'égalité professionnelle avec les différents acteurs concernés,
- D'établir le bilan des actions engagées, en cours, abouties ...
- De participer à la préparation et à l'animation de la commission égalité professionnelle locale,
- D'assurer le lien avec le responsable de la gestion de la formation pour les sujets afférents à la formation.

Fait à Vélizy Villacoublay

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Ludovic PFIRSCH  
Délégué Syndical Central CFDT

Signé par **Ludovic PFIRSCH** le  
26/02/2022 18:36



Pour la Société

Olivier DELBECQ  
Directeur des Relations Sociales

Signé par **Olivier DELBECQ** le  
05/03/2022 21:19



Monsieur Daniel VERDY  
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Signé par **Daniel VERDY** le  
05/03/2022 19:36



Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT  
Délégué Syndical Central CGT

Signé par **Frederic GOEYTES-BEDAT**  
le 28/02/2022 08:00



Monsieur Jean-Luc STOUVENIN  
Délégué Syndical Central FO

Signé par **Jean-Luc STOUVENIN** le  
28/02/2022 08:33

