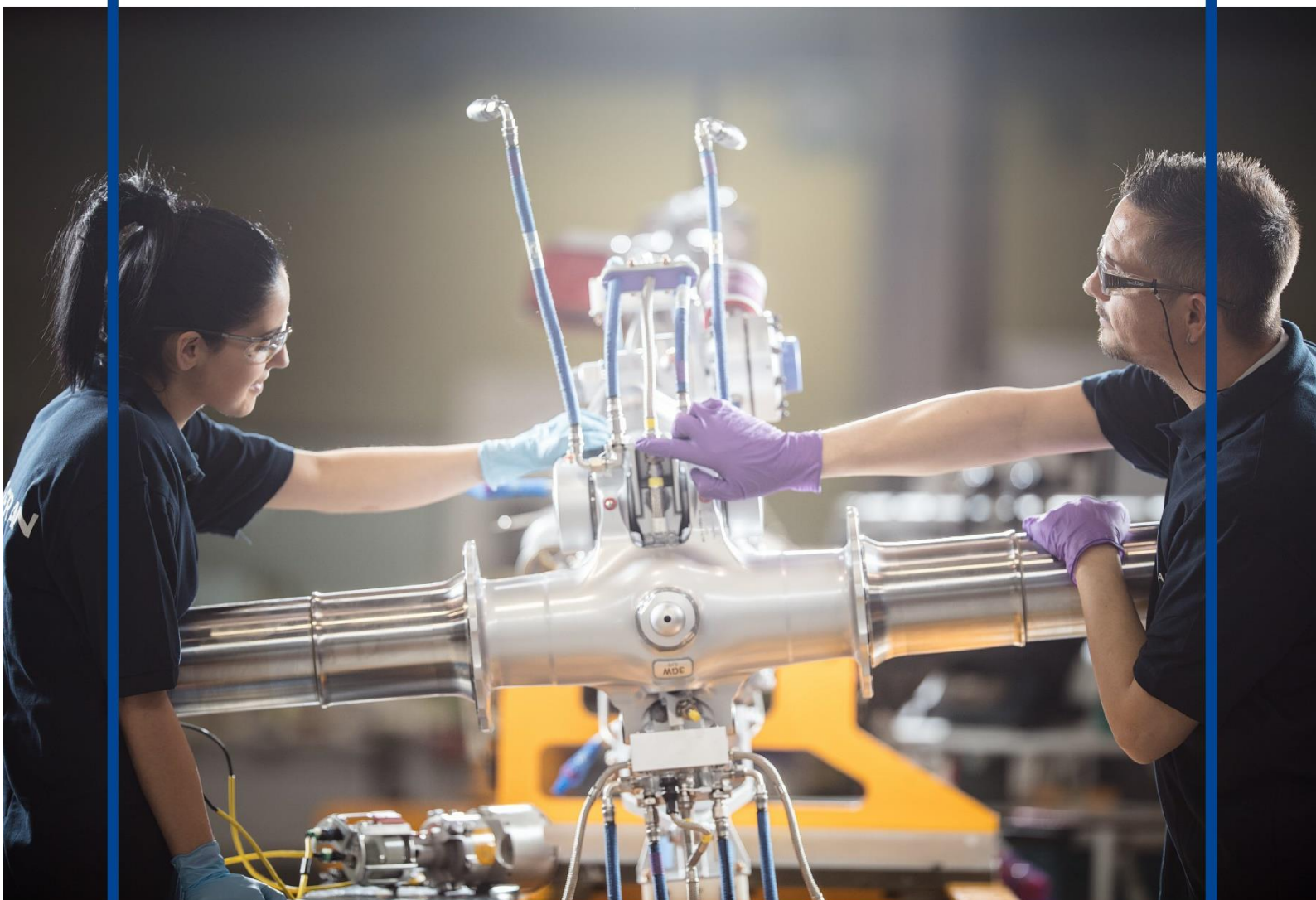




ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN
DE SAFRAN LANDING SYSTEMS

2024-2027

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE SAFRAN LANDING SYSTEMS

ENTRE

Les **Organisations Syndicales** ci-après désignées :

La CFDT, représentée par Monsieur Luc GAULLIER, 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, représentée par Monsieur Jean-Luc STOUVENIN, Délégué Syndical Central

D'une part,

ET

La Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par Pia HERNANDEZ, Directrice des Ressources Humaines et Anissa LOUFFOK, Directrice des Relations Sociales

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE.....	4
UNE ENTREPRISE INCLUSIVE	5
Bilan.....	5
Objectifs & Plan d’actions	6
Indicateurs de suivi & Pilotage	9
GARANTIR L’EGALITE DE TRAITEMENT SALARIALE.....	10
Bilan.....	10
Objectifs & Plan d’actions	11
Indicateurs de suivi & Pilotage	11
EVOLUTION DE CARRIERE	12
Bilan.....	12
Objectifs & Plan d’actions	13
Indicateurs de suivi & Pilotage	14
LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	14
DISPOSITIONS FINALES	17
ANNEXE	21

PREAMBULE



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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée à la fois par la Direction de Safran Landing Systems et par les organisations syndicales. Tous saisissent l'importance de l'inclusion de toutes et tous au sein de notre organisation et désirent se positionner fermement dans le rejet des stéréotypes et des discriminations. Par ailleurs, Safran Landing Systems entend promouvoir la diversité pour tendre vers une parité au sein de tous les secteurs et métiers de l'entreprise.

Les parties signataires ont constaté la nécessité de faire évoluer les dispositions actuellement applicables au sein de Safran Landing Systems en matière d'égalité professionnelle. Par ailleurs, elles réaffirment, par le présent accord, leur volonté de définir des actions permettant d'appliquer concrètement le principe d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Safran Landing Systems se donne comme ambition de :

- **Développer une culture inclusive** en améliorant la représentativité des femmes au sein de l'entreprise, en poursuivant la sensibilisation du corps social sur l'importance de la mixité et en garantissant la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés ;
- **Garantir une égalité de traitement salariale** entre les femmes et les hommes ;
- **Dynamiser le développement de carrière des femmes** en encourageant leur accès à des postes à responsabilité et dans les filières management et expertise ;
- **Lutter contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Les parties ont défini des **objectifs de progression** dans les différents domaines précités et des **actions** permettant de les atteindre au 31 décembre 2027. Ces objectifs et actions sont accompagnés d'**indicateurs de suivi et de pilotage**.

Conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, ces objectifs et plans d'actions associés s'articulent autour des domaines d'action suivants :

- Embauche
- Promotion professionnelle
- Conditions de travail
- Rémunération effective
- Articulation vie personnelle vie professionnelle

Les parties insistent sur le fait que le déploiement d'un tel accord nécessite l'implication et l'engagement, à leur niveau, de tous les acteurs de l'entreprise : la Direction, la hiérarchie, les collaborateurs et les Organisations Syndicales.

UNE ENTREPRISE INCLUSIVE



La féminisation des effectifs et des recrutements

1. Part des femmes dans l'effectif

Au 30 juin 2024, les parties constatent que l'objectif de féminisation des **effectifs** défini dans l'accord précédent atteint **21,33%** pour un objectif de 22%.

Par ailleurs, les parties conviennent de mettre en exergue le bilan de la part des femmes chez les cadres et chez les non-cadres spécifiquement dans le domaine production :

- 27,6% de femmes cadres
- 7,45% de femmes non-cadres dans le domaine production

2. Part des femmes dans les recrutements

Au 31 décembre 2023, les parties constatent que l'objectif des **recrutements** de femme défini dans l'accord précédent atteint **22,7%** pour un objectif de 25%.

Par ailleurs, les parties conviennent de mettre en exergue le bilan de la part des femmes dans les recrutements cadres et non-cadres spécifiquement dans le domaine production :

- 33,33% de femmes cadres recrutées
- 9% de femmes non-cadres recrutées dans le domaine production

3. Part des femmes en apprentissage

Au 31 août 2024, Safran Landing Systems dénombre 79 femmes et 159 hommes en contrat d'apprentance. Ainsi, les femmes représentent 35% des alternants et les hommes 65%.



Culture inclusive et sensibilisation

Les parties constatent que de **nombreuses actions** visant à **développer la mixité professionnelle et l'inclusion sur l'ensemble de nos métiers** ont été menées, à savoir :

- Des présentations des métiers de l'industrie auprès de jeunes femmes dès le collège, notamment à travers le développement du réseau Groupe Elles BOUGENT ;
- Des actions au sein des comités carrière, plans de succession, programmes de leadership pour accroître le nombre de femmes aux postes à responsabilité ;
- Des actions d'information, de sensibilisation, et d'échange autour de la diversité, la non-discrimination et l'inclusion ;
- La promotion de nos actions sur l'Insite et LinkedIn ; ...



Conciliation vie personnelle & professionnelle

Au 31 août 2024, 106 femmes et 171 hommes bénéficiaient d'un temps partiel, soit 38% de femmes et 62% d'hommes parmi la population à temps partiel.



OBJECTIFS & PLAN D' ACTIONS



La féminisation des effectifs et des recrutements

Au 31 décembre 2027, les parties conviennent de fixer les objectifs ambitieux suivants :

- Parmi ses effectifs : **au moins 24% de femmes dont 30% de femmes cadres et 10% de femmes non-cadres en production ;**
- Dans ses recrutements : **au moins 27% de femmes dont 33% de femmes cadres et 12% de femmes non-cadres en production ;**
- Tendre vers une parité femmes hommes dans les recrutements d'alternants.

La Direction et les Organisations syndicales reconnaissent que ces objectifs doivent être déclinés, autant que possible, au sein des institutions représentatives du personnel afin de contribuer à la promotion de la mixité.



Culture inclusive et sensibilisation

Afin de rendre la culture d'entreprise plus inclusive, attractive pour les femmes et atteindre les objectifs de féminisation des effectifs et des recrutements mentionnés ci-dessus, les parties réaffirment qu'il est primordial de **poursuivre la promotion de la mixité et de la diversité dans les métiers et emplois.**

A ce titre, Safran Landing Systems entend :

- Continuer à développer, les actions de découverte des métiers techniques et ceux de la production auprès des collégiennes, lycéennes, étudiantes en intensifiant les actions en lien avec des associations partenaires du Groupe dont l'association Elles BOUGENT* ainsi que l'UIMM ;
- Renforcer les partenariats avec les lycées professionnels locaux dans les sites de production ;
- Continuer à accueillir des élèves de 3^{ème} et seconde dans les établissements Safran Landing Systems, notamment dans le cadre de leur stage de découverte ;
- Continuer à mener des campagnes de recrutements sans CV en parallèle des processus habituels de recrutement ;
- Participer activement aux forums métiers organisés par les collèges, lycées et universités ;

- Multiplier les actions visant à accroître le nombre de femmes aux postes à responsabilité (au sein des comités carrières, plans de successions, programmes de leadership), les actions d'information, de sensibilisation, et d'échange autour de la diversité, la non-discrimination et l'inclusion ainsi que les actions de promotion de nos actions sur l'Insite et LinkedIn ;
- Sensibiliser davantage nos agences intérimaires sur la politique relative à l'égalité professionnelle afin qu'elles proposent davantage de candidatures féminines ;
- Favoriser, à profil et compétences équivalents, le recrutement de femmes (ou d'hommes) dans ceux où elles (ou ils) sont sous représenté(e)s ;
- Renforcer les actions pour féminiser les recrutements dans les domaines de la production, du support de production et techniques. Les services RH soumettent aux managers au moins une candidature féminine (dès lors qu'au moins une candidature féminine a été reçue) correspondant aux critères de l'offre.

Elles bougent

Marraines « Elles Bougent »*

En septembre 2024, Safran Landing Systems compte **60** marraines au sein de l'association « Elles Bougent ».

Les actions menées par les marraines, basées sur du volontariat, contribuent activement à sensibiliser les jeunes filles aux différentes opportunités professionnelles dans les métiers industriels.

Afin de favoriser l'échange et la collaboration entre les marraines, la Direction s'engage à créer une communauté "Elles Bougent". Cette plateforme permettra aux marraines de partager des informations pratiques telles que les dates d'événements, les supports de communication, les bonnes pratiques, ainsi que d'autres ressources utiles.



Conciliation vie personnelle & professionnelle

L'organisation du travail des salariés ne doit pas être un facteur de discrimination dans l'évolution de carrière.

Par cet accord, les parties signataires **réaffirment** les mesures existantes en vue de concilier l'activité professionnelle et la vie privée, notamment en matière d'accompagnement de la parentalité et d'organisation / fonctionnement au sein de l'entreprise :

- La parentalité
- **Maintien du lien avec l'entreprise durant les périodes de maternité / adoption / paternité :**
 - Pendant ces périodes, les salariés restent destinataires des informations générales sur l'entreprise (magazines Groupe, notes d'information, informations spécifiques établissement etc.) ;

- Mise à disposition du salarié, par la hiérarchie et/ ou le service RH, lors de son entretien de reprise, des informations diffusées collectivement pendant son absence sur la marche de l'entreprise, du service ou de son poste de travail.

- **Aménagement du temps de travail au cours de la grossesse :**

Afin d'assurer le repos de la femme enceinte et conformément aux dispositions de l'accord OATT du 16 septembre 2021 et de l'accord Groupe sur la Parentalité du 26 juillet 2023, Safran Landing Systems met en œuvre les mesures suivantes :

	Dès l'annonce de la grossesse	A compter du 5 ^{ème} mois de grossesse et jusqu'au départ en congé maternité pour une salariée à temps plein
Salariée au forfait heures	1 heure payée non travaillée au titre de chaque jour de travail effectif Le cumul de ces heures sur demande est autorisé	Crédit de repos* de 20% rémunéré de son temps de travail *En cas d'absence d'une journée ou plus sur la semaine, le crédit ne sera pas accordé (temps partiel, congé payé, arrêt maladie etc.)
Salariée au forfait jours	1 jour de repos toutes les 2 semaines de travail effectif	

Cet aménagement du temps de travail pendant la grossesse est cumulable avec le dispositif de télétravail.

- **Faciliter le temps partiel choisi :** Safran Landing Systems s'engage à lutter activement contre les stéréotypes de genre. A ce titre, les parties rappellent que le temps partiel choisi constitue un aménagement du temps de travail dont l'accès est strictement identique à l'ensemble des salariés, femmes et hommes.

Par principe, un passage à temps partiel, notamment pour accompagner une parentalité, ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière des salariés.

- Toute demande de temps partiel formulée par écrit doit recevoir une réponse écrite dans le mois suivant la demande ;
- Lors du passage à temps partiel, un entretien avec la hiérarchie est organisé afin d'adapter les missions et objectifs du salarié ;
- La hiérarchie doit éviter les réunions de service le jour « d'absence » du salarié à temps partiel ;

- **Aménager les modalités d'exécution de l'activité professionnelle pendant la grossesse :**

- L'intéressée peut demander jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine, sous réserve de la faisabilité et du bon fonctionnement du service. Un nombre de jour(s) supplémentaire(s) pourra être octroyé sur prescription médicale ;
- Mise à disposition d'un local aménagé pour tirer son lait ;
- Renforcer l'information et la prévention sur la localisation des zones spécifiques comprenant un risque chimique (information par le service médical, balisage des secteurs à éviter, plan etc.).

Pour rappel, les salariés de Safran Landing Systems bénéficient des dispositions Groupe issues de l'accord Parentalité à retrouver sur l'Insite : [My HR space - Safran signe un accord novateur pour accompagner les jeunes parents \(sharepoint.com\)](#)

- L'organisation / fonctionnement de l'entreprise

- Dans la mesure du possible :
 - Les réunions devront commencer à partir de 9H00 et se terminer au plus tard à 18H00 ;
 - La pause déjeuner doit être préservée.

A cet effet, une campagne de sensibilisation de l'ensemble des salariés sera déployée en 2025.

- L'utilisation des dispositifs de communication à distance est encouragée afin de réduire les déplacements professionnels ;
- Les plannings des réunions et des déplacements professionnels sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.



INDICATEURS DE SUIVI & PILOTAGE



La féminisation des effectifs et des recrutements

- Taux de féminisation de la population cadre & non-cadre dans le domaine production par rapport à l'effectif total en France
- Taux de femmes parmi l'ensemble des recrutements détaillé selon le statut cadre & non-cadre dans le domaine production par rapport à l'ensemble des recrutements en France
- Taux de féminisation des contrats d'apprentissage par rapport à l'effectif total en France



La culture inclusive et la sensibilisation du corps social

- Un compte-rendu des actions de découverte de nos métiers effectuées sur l'année



Conciliation vie personnelle & professionnelle

- Nombre et pourcentage de femme et d'homme à temps partiel
- Proportion de femme et d'homme à temps partiel promus par rapport à la proportion de femme et d'homme à temps plein promus (hors temps partiel aidé)

GARANTIR L'EGALITE DE TRAITEMENT SALARIALE

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



BILAN

Au sein de l'entreprise, des écarts statistiques salariaux ont été observés en fonction des tranches d'âge et des catégories professionnelles.

Chez les non-cadres, l'écart statistique est globalement positif en faveur des femmes dans toutes les tranches d'âge.

Chez les cadres, l'écart statistique est globalement négatif pour les femmes dans les tranches d'âge les plus élevées (à partir de 45 ans).

Pour l'exercice 2023, la note issue de l'Index égalité professionnelle* de Safran Landing Systems était de **94/100**, avec les 5 critères aux niveaux suivants :

- Critère 1 : **39/40**

Ecart de rémunération entre les salaires moyens des femmes et des hommes. 40 pts si l'écart est égal à 0 % ;

- Critère 2 : **20/20**

Comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation. 20 pts si écart $\leq -2\%$;

- Critère 3 : **15/15**

Comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes promus. 15 pts si écart $\leq$ -2% ;

- Critère 4 : **15/15**

100 % de femmes ayant bénéficié d'une augmentation lors du retour de congé maternité/Adoption. 15 pts. 0 pts dans le cas contraire ;

- Critère 5 : **5/10**

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. 10 pts si 4 femmes au moins.

**L'index de l'égalité professionnelle est un outil, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.*



OBJECTIFS & PLAN D' ACTIONS

Safran Landing Systems se fixe l'objectif de maintenir, chaque année, une note supérieure à **92/100** concernant l'Index égalité et le niveau du critère 1 de cet Index à minima de **39/40**.

Depuis plusieurs années, de nombreuses actions ont été menées afin de supprimer les disparités qui pouvaient exister dans les rémunérations entre les femmes et les hommes, notamment par les mesures spécifiques allouées à l'occasion des campagnes salariales.

Afin de corriger les écarts de rémunération non justifiés qui persistent entre les femmes et les hommes chez les cadres dans les tranches d'âge les plus élevées, les parties conviennent qu'une enveloppe budgétaire spécifique est allouée. Chaque année, pendant la durée de l'accord, cette enveloppe représentera 0,10 % de la masse salariale des cadres jusqu'à résorption des écarts. Quand les écarts de rémunération seront résorbés, le budget alloué sera supprimé.



INDICATEURS DE SUIVI & PILOTAGE

- Ecart de rémunération entre les salaires moyens des femmes et des hommes ;
- Comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation ;
- Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation lors du retour de congé maternité/adoption ;
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs correspondent aux indicateurs issus de l'Index égalité professionnelle.

EVOLUTION DE CARRIERE

Les parties réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion des compétences. Elles s'engagent à mettre en place des actions visant à développer les opportunités professionnelles afin de garantir à tous les salariés des perspectives d'évolution équitables, sans distinction de genre ou de la situation familiale.



Evolution professionnelle similaire pour les femmes et les hommes

Au cours des années 2022 et 2023, les femmes cadres et non cadres ont globalement été moins promues que les hommes.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la notion de promotion a évolué avec l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie. En effet, celle-ci correspond désormais à un changement de classification supérieure dans le cadre d'un changement de poste.

Les parties constatent le taux de femmes et d'hommes par groupe d'emploi en 2024 afin d'en faire une base de comparaison pour les années à venir et d'analyser ainsi la progression du taux de femmes et d'hommes dans chacun des groupes.

Pourcentage de femmes et des hommes par groupes et classes d'emploi au 31 août 2024 :

Groupe d'emploi	% Femmes	% Hommes
B	7,64%	92,36%
C	4,48%	95,52%
D	14,81%	85,19%
E	25,84%	74,16%
F	29,19%	70,81%
G	26,33%	73,67%
H	26,70%	73,30%
I	24,14%	75,86%

Le taux de promotion par genre entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 août 2024 est le suivant :

- Femmes = $9/730 = 1,2\%$
- Hommes = $39/2702 = 1,4\%$



Encourager l'accès des femmes à des postes à responsabilité et dans les filières management et expertise

Les parties constatent qu'en 2024 la représentation féminine au sein du Comité de direction de Safran Landing Systems a atteint un total de 5 femmes (sur 13 membres).

Enfin, au 31 août 2024, Safran Landing Systems comptabilise 393 managers dont 98 femmes et 295 hommes répartis comme suit :

Pourcentages de femmes et d'hommes managers par groupes d'emploi :

Groupes d'emploi	%de femmes	% d'hommes
E	3,64%	96,36%
F	23,53%	76,47%
G	28,50%	71,50%
H	29,80%	70,20%

Par ailleurs, au 31 août 2024, Safran Landing Systems compte 29 femmes expertes et 182 hommes experts répartis comme suit :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Experts Emérites (Groupe)	1	3	4	25%
Experts Sénieurs (Groupe)	2	22	24	8%
Experts Société	17	92	109	16%
Spécialistes (Société)	9	65	74	12%
Total	29	182	211	14%



OBJECTIFS & PLAN D'ACTIONS



Evolution professionnelle similaire pour les femmes et les hommes

L'entreprise s'engage à ce que l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes soit similaire.

Ainsi, le taux de promotion des femmes doit être similaire au taux de promotion des hommes.

Pour cela, Safran Landing Systems s'engage à renforcer l'information faite auprès des salariées sur leur possibilité de solliciter des actions d'accompagnement personnalisées (dans le cadre de la prise de nouvelles fonctions par exemple), des formations, des programmes de mentoring etc.

Ces mesures visent à assurer qu'à compétences égales, les opportunités de développement et de progression professionnelle soient les mêmes pour tous les salariés, indépendamment de leur genre.



Encourager l'accès des femmes à des postes à responsabilité et dans les filières management et expertise

Safran Landing Systems s'efforce d'améliorer la représentativité des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et de renforcer la mixité dans les emplois traditionnellement masculinisés.

Afin de soutenir le développement professionnel des femmes dans les différentes phases de leur carrière, notamment dans des métiers traditionnellement masculins ou dans leur ascension à des postes à responsabilité, Safran Landing Systems met à disposition des dispositifs d'accompagnement personnalisés. Par exemple : des entretiens de carrière spécifiques, des programmes de formation leadership dédiés aux femmes etc.

Safran Landing Systems s'engage à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les filières management et expertise.

Une campagne de communication visant à faire connaître la filière expertise Société et Groupe auprès des salariés sera mise en œuvre en 2025.



INDICATEURS DE SUIVI & PILOTAGE



Evolution professionnelle similaire pour les femmes et les hommes

- Nombre de passages cadres femmes et hommes
- Nombre de passages d'une classification NCC à une classification NCC supérieure chez les femmes et chez les hommes
- Ecart du taux et de promotion entre les femmes et les hommes (critère 3 de l'Index égalité)



Encourager l'accès des femmes dans les filières management et expertise

- Pourcentage de femmes et d'hommes managers
- Pourcentage de femmes et d'hommes experts

**LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION,
LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES
AGISSEMENTS SEXISTES**

La politique adoptée par Safran Landing Systems est de lutter d'une part, contre tout propos ou comportement discriminatoire et, d'autre part, contre toute situation de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Ainsi, est appliquée une tolérance zéro envers l'ensemble de ces propos et comportements. Ce principe repose en grande partie sur l'engagement de tous les acteurs au sein de l'entreprise. La Société tient à rappeler l'importance de leur rôle dans le maintien d'un environnement de travail respectueux de chacun et chacune :

Acteurs



La **Direction** a une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés. A ce titre, elle s'engage à prendre les mesures nécessaires permettant de les éviter.



Chaque **salarié** doit contribuer à la lutte contre les situations de discrimination, harcèlement sexuel et d'agissements sexistes tant pour lui-même, qu'à l'égard des autres collaborateurs. En tant que témoin potentiel, il joue un rôle essentiel dans la résolution des situations qu'il signalera.



Les **managers** ont la responsabilité de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des salariés pour le périmètre dont ils ont la charge. Ils leur incombent la sensibilisation et le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, le signalement de ces faits.



Le service des **ressources humaines** participe au renforcement de l'information des salariés sur ces problématiques. Ils aident au déploiement et à la mise en place de mesures internes de prévention et de traitement des situations susvisées.



Les **représentants du personnel** sont des acteurs clés dans la mise en place des mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement et les comportements sexistes, ils peuvent accompagner les victimes dans leurs démarches.



Les **référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes** sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Au besoin, les référents peuvent solliciter la Direction locale pour obtenir un espace garantissant la confidentialité des échanges lors de demandes de rendez-vous par des collaborateurs.

Rappel des définitions légales

Le **harcèlement sexuel** est constitué, selon l'article L. 1153-1 du code du travail, par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers, est également constitutif de harcèlement sexuel.

Par ailleurs, l'article L.1142-2-1 du code du travail définit l'**agissement sexiste** comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Cette notion renvoie notamment à des faits tels que des remarques et blagues sexistes, les incivilités à raison du sexe, les interpellations familières, la fausse séduction, ou encore la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son travail ou de son implication dans le travail sur des bases sexistes.

La discrimination est l'action de traiter différemment des personnes placées dans une situation comparable sur la base d'un critère illégitime. Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur un ensemble de fondements.¹

Les engagements et actions mises en place

Afin d'assurer une mise en pratique concrète de sa politique tolérance zéro, Safran Landing Systems s'engage à informer et former l'ensemble des salariés afin :

- D'une part, que toutes et tous soient **conscients** de la nécessité de lutter contre la discrimination, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- D'autre part, que l'ensemble des salariés puissent **réagir** et **adopter les réflexes** indispensables face à de tels comportements et propos afin de mieux **prévenir** ces phénomènes et les **éviter**.

A ce titre, Safran Landing Systems s'engage à ce que :

- Chaque salarié à l'embauche suive **le MOOC « De la non-discrimination au bien vivre ensemble »**. Une campagne de communication pour inciter les salariés qui ne l'auraient pas encore suivi sera déployée en 2025.
- Les salariés soient **sensibilisés à l'importance de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** à travers notamment des campagnes d'affichage (panneaux, vidéos pédagogiques etc.), d'événements sur sites etc.
- La Direction s'engage, pendant toute la durée de l'accord, à mettre en place à l'échelle de SLS, à minima **une action de sensibilisation significative et globale sur le thème du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**. L'ensemble des acteurs mentionnés préalablement seront impliqués dans cette initiative.

¹ Il existe 25 critères de discrimination prévus par les textes, que l'on retrouve à l'article L1132-2 du code du travail. Ces critères de discrimination sont : Âge, Apparence physique, Caractéristiques génétiques, Domiciliation bancaire, État de santé, Grossesse, Handicap, Identité de genre, Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), Lieu de résidence, Mœurs, Patronyme, Opinions philosophiques, Opinions politiques, Orientation sexuelle, Origine, Particulière vulnérabilité liée à la situation économique, Perte d'autonomie, Race prétendue, ethnie, nationalité : appartenance ou non-appartenance, Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance, Sexe, Situation de famille, Syndicalisme

La Direction allouera le budget nécessaire à la réalisation de ces actions.

Par ailleurs, Safran Landing Systems s'engage à **soutenir les salarié(e)s victimes de violences conjugales** à travers :

- Un accueil par les assistantes sociales et psychologues au sein des établissements. Ces professionnels sont disponibles pour fournir un accompagnement, notamment en matière de logement. Leurs coordonnées sont affichées au sein des établissements.
- L'attribution d'autorisations d'absences payées aux salarié(e)s concerné(e)s (pour des démarches administratives, de recherche de logement etc.) sous réserve de respecter les conditions légales².
- La possibilité de contracter un prêt d'urgence, sous réserve de respecter les conditions légales². Cette mesure sera gérée par la Direction locale.

Enfin, les parties entendent rappeler la possibilité ouverte aux personnes victimes de violences conjugales de pouvoir débloquent, en tout ou partie, leur plan d'épargne selon les conditions légales². Les sommes perçues de manière anticipée, ainsi que les plus-values, restent exonérées d'impôt sur le revenu.

DISPOSITIONS FINALES

Champ d'application :

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

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

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature et cessera de plein droit au 31 décembre 2027.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'accord, les organisations syndicales et la Direction se rencontreront afin d'effectuer un bilan de son application et négocier un nouvel accord.

Suivi de l'accord

- **Commission égalité professionnelle centrale**

² Conditions déblocage : Lorsque les violences ont été commises sur l'épargnant(e) par son conjoint (ou ancien conjoint), son concubin (ou ancien concubin) ou son partenaire (ou ancien partenaire) lié par un pacte civil de solidarité ; ET Lorsque les faits constitutifs de violences ont fait l'objet d'une ordonnance de protection du juge civil **OU** relèvent d'une procédure ouverte devant le juge pénal ayant donné lieu à l'une des mesures suivantes : alternative aux poursuites **ou** composition pénale **ou** ouverture d'une information par le procureur de la République **ou** saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction **ou** mise en examen **ou** condamnation pénale, même non définitive.

Une commission de suivi du présent accord est mise en place afin d'examiner les conditions d'application de l'accord, l'évolution des indicateurs définis et les actions de progrès pouvant être mises en œuvre.

Elle est composée de deux représentants de la Direction et de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord.

Cette Commission se réunira une fois par an.

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 égalité professionnelle des établissements.

• **Commissions égalité professionnelles d'établissement**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les commission égalité professionnel 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.

Par ailleurs, elles constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre et suivre opérationnellement les dispositifs et initiatives en matière d'égalité professionnelle.

A ce titre, les missions de ces commissions sont les suivantes :

- Partager les événements organisés sur l'établissement visant à promouvoir l'égalité professionnelle ;
- Remonter les anomalies de rédaction d'offres d'emplois, statuer sur la caractérisation des problèmes constatés/remontés et partager sur les solutions correctives à mettre en œuvre.

Pour cela, les commissions se réunissent au moins une fois par an.

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

Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord pourra être révisé par les parties signataires.

Toute demande de révision devra être formulée par écrit aux autres parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à la signature d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de signature, de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé 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 dénonciation.

Dépôt et publicité de l'accord

La Direction procédera au dépôt de l'accord auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Un exemple du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Vélizy

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société

Monsieur Luc GAULLIER
Délégué Syndical Central CFDT

Pia HERNANDEZ
Directrice des Ressources Humaines

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Anissa LOUFFOK
Directrice des Relations Sociales

Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT
Délégué Syndical Central CGT

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN

Délégué Syndical Central FO

ANNEXE

	Une entreprise inclusive			
	Féminisation des effectifs (30/06/2024)	Féminisation des recrutements (31/12/2023)	Culture inclusive et sensibilisation	Conciliation vie personnelle & professionnelle
Bilan	21,33% de femmes dont : - 27,6% de femmes cadres - 7,45% de femmes non-cadres en production 35% de femmes en apprentissage	22,7% de femmes dont : - 33,33% de femmes cadres recrutées - 9% de femmes non-cadres dans le domaine production recrutées	Nombreuses actions menées pour sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'industrie, accroître la présence des femmes dans des postes à responsabilité, actions autour de la diversité, l'inclusion et la non-discrimination etc.	38% des femmes et 62% d'hommes bénéficient d'un temps partiel
Objectifs au 31/12/2027	24% de femmes dont : - 30% de femmes cadres - 10% de femmes non-cadres en production	27% de femmes dont : - 33% de femmes cadres - 12% de femmes non-cadres en production	Poursuivre nos actions pour faire découvrir les métiers techniques aux jeunes filles (notamment à travers le réseau Elles Bougent), les recrutements sans CV, les stages de 3ème et 2nd, renforcer les partenariats avec les lycées, multiplier les actions visant à accroître le nombre de femmes aux postes à responsabilité etc.	Poursuivre nos actions en matière de : - Maintien du lien avec l'entreprise pendant les périodes de parentalité - Aménagement les modalités d'exécution de l'activité professionnelle pendant la grossesse - Respect des horaires de réunion : 9h à 12h et 14h à 18h - etc.
Indicateurs	- Taux de féminisation de la population cadre & non-cadre dans le domaine production par rapport à l'effectif total en France - Taux de femmes parmi l'ensemble des recrutements selon le statut cadre & non-cadre en production par rapport à l'ensemble des recrutements en France - Taux de féminisation des contrats d'apprentissage par rapport à l'effectif total en France	- Un compte-rendu des actions de découverte de nos métiers effectuées sur l'année	- Nombre et % de femmes et d'hommes à temps partiel - Proportion de femmes et d'hommes à temps partiel promus par rapport à la proportion de femmes et d'hommes à temps plein promus (hors temps partiel aidé)	

	Egalité de traitement salarial
Bilan au 31/12/2023	- Note Index égalité professionnelle SLS pour l'exercice 2023 = 94/100 - Note critère 1 Index égalité professionnelle SLS pour l'exercice 2023 = 39/40
Objectifs au 31/12/2027	- Maintien, chaque année, d'une note supérieure à 92/100 concernant l'Index égalité - Maintien, chaque année, d'une note supérieure à 39/40 concernant le critère 1
Indicateurs	- Ecart de rémunération entre les salaires moyens des femmes et des hommes - Comparaison du % de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation - % de femmes ayant bénéficié d'une augmentation lors du retour de congé maternité/adoption - Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

	Evolution de carrière	
	Evolution professionnelle similaire pour les femmes et les hommes	Encourager l'accès des femmes à des postes à responsabilité et dans les filières management et expertise
Bilan au 31/08/2024	Entre le 1er janvier 2024 et le 31 août 2024 : - 1,2% des femmes ont été promues - 1,4% des hommes ont été promus	5 femmes au Comité de direction 393 managers dont : - 98 femmes - 295 hommes 211 experts dont : - 14% de femmes - 86% d'hommes
Objectifs au 31/12/2027	- Taux de promotion hommes/femmes similaire	- Améliorer la représentativité des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et de renforcer la mixité dans les emplois traditionnellement masculinisés - Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les filières management et expertise
Indicateurs	- Nombre de passages cadres femmes et hommes - Nombre de passages d'une classification NCC à une classification NCC supérieure chez les femmes et chez les hommes	- % de femmes et d'hommes managers - % de femmes et d'hommes expert(e)s

- Ecart du taux et de promotion entre les femmes et les hommes (critère 3 de l'Index égalité)

Lutter contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Objectifs au
31/12/2027

Tolérance zéro en matière de discrimination, harcèlement et les comportements sexistes

- Chaque salarié doit suivre à l'embauche le MOOC « De la non-discrimination au bien vivre ensemble »
- Mise en œuvre d'une action de sensibilisation significative et globale sur le thème du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Accompagnement des salariés victimes de violences conjugales

**POWERED
BY TRUST**

