

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DIVERSITE, A
L'INCLUSION ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Entre la société Safran Electronics & Defense, représentée par Madame Raphaëlle GIOVANNETTI,
Directrice des Ressources Humaines

d'une part,

et les représentants des Organisations Syndicales ci-après désignés :

CFDT	représentée par	Romuald PERINELLE
CFE-CGC	représentée par	Danièle Demange
CFTC	représentée par	Christine Perrone
FO	représentée par	Karen Dawy

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

My KP RP
A JJ

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1- L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES	4
Section 1 : Accès à l'emploi.....	4
Article 1 : L'attractivité : un enjeu majeur de la politique de recrutement	4
A) Sensibilisation et Communication sur l'accès à l'emploi des femmes au sein de Safran Electronics & Defense	4
B) Renforcement de la dynamique d'intégration de jeunes femmes par le biais des relations écoles	5
Article 2 : Un processus de recrutement garant du principe d'équité à l'embauche	6
Section 2 : Evolution professionnelle	8
Article 1 : La formation : un outil au service du développement des compétences et de l'évolution professionnelle	8
Article 2 : Une gestion des carrières au service de la mixité dans tous les métiers et tous les niveaux de responsabilité.....	9
A) Le processus de gestion de carrière : levier d'égalité professionnelle et de mixité des emplois	9
B) Neutraliser l'impact de la maternité, du congé d'adoption et des congés parentaux	10
Article 3 : Orientations en matière de rémunération Femmes/Hommes :	10
Section 3 : Accompagnement de la parentalité et mesures en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	11
Article 1 : Faciliter les périodes de maternité/adoption/paternité et accueil de l'enfant	11
A) Dispositions particulières pendant la grossesse	11
B) Examens médicaux	12
1) Les examens médicaux obligatoires pendant la grossesse	12
2) Les actes médicaux liés à une assistance médicale à la procréation	12
C) Période d'adoption	12
D) Accompagnement du congé paternité et d'accueil de l'enfant	13
Article 2 : Prime de naissance	13
Article 3 : Congés pour enfant malade	14
Article 4 : Favoriser la participation à la garde d'enfant.....	15
A) Participation au développement des crèches inter-entreprises	15
B) CESU.....	15
Article 4 : Faciliter les temps partiels notamment dans l'accompagnement de la parentalité	16
Article 5 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle	17
A) Rappel des bonnes pratiques favorisant des relations de travail équilibrées	17
B) Accompagnement des salariés aidant un parent (père ou mère) en situation de handicap, d'invalidité ou de dépendance (APA).....	17
C) Disposition particulière.....	17
CHAPITRE 2 – LES ENGAGEMENTS DE SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE ET L'INCLUSION.....	18
Section 1 : Les mesures en faveur de la Diversité et l'Inclusion.....	18
Article 1 : La Diversité, l'Inclusion et l'Attractivité	18
Article 2 : Les actions mises en place chez Safran Electronics & Defense	19
Section 2 : La politique d'emploi des salariés en situation de handicap	20
Article 1 : Communication sensibilisation et formation	20
Article 2 : Accès à l'emploi	20
Article 3 : Evolution professionnelle et maintien dans l'emploi	22
Article 4 : Mesures d'accompagnement spécifiques	22
Section 3 : La collaboration intergénérationnelle	22

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "KCD" and "PP".

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES.....	23
Article 1 – Champ d’application de l’accord.....	23
Article 2 – Durée de l’accord.....	23
Article 3 – Commission de suivi de l’accord	24
Article 4 – Révision et dénonciation	24
Article 5 – Clause de sauvegarde	24
Article 6 – Publicité et dépôt de l’accord	24

N. KO
P
37

PREAMBULE

Safran Electronics & Defense poursuit une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et promeut la diversité. En effet la mixité dans les emplois, la diversité et l'inclusion participent à la performance de l'entreprise et des équipes en favorisant la créativité et l'innovation en entreprise, tout en tenant compte des évolutions sociétales.

Par le présent accord, les Parties ont souhaité renouveler leurs engagements en faveur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les engagements en matière de diversité et d'inclusion tout au long de la vie professionnelle.

Safran Electronics & Defense réaffirme son ambition de poursuivre la dynamique engagée en matière d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion, notamment:

- En s'inscrivant dans la démarche Safran visant à renforcer la promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes, du handicap et de sa politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE);
- En favorisant le développement de la mixité des emplois et des métiers au sein de l'entreprise ;

CHAPITRE 1- L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Section 1 : Accès à l'emploi

Article 1 : L'attractivité : un enjeu majeur de la politique de recrutement

Le développement de l'attractivité de Safran Electronics & Defense est un facteur déterminant pour attirer nos nouveaux talents et les fidéliser au sein de l'entreprise. A cet effet, Safran Electronics & Defense s'engage à maintenir et développer des communications régulières à destination tant des salariés de l'entreprise, qu'aux écoles et partenaires extérieurs. Safran Electronics & Defense déjà présent sur les réseaux sociaux, s'engage à développer encore sa présence et sa visibilité sur ces réseaux, comme notamment, LinkedIn, Instagram, Glassdoor, Facebook.

A) Sensibilisation et Communication sur l'accès à l'emploi des femmes au sein de Safran Electronics & Defense

La sensibilisation et la communication sont des leviers clés de l'intégration, qui permettent de faire évoluer les perceptions et de lutter contre les stéréotypes.

Dans ce cadre, Safran Electronics & Defense s'intègre pleinement dans les initiatives du groupe Safran visant à sensibiliser l'ensemble du corps social sur les enjeux et les bénéfices de la Diversité et de l'Inclusion, notamment concernant l'accès à l'emploi des femmes toute catégorie socioprofessionnelle confondue.

Safran Electronics & Defense entend ainsi poursuivre et développer les initiatives et les actions visant à valoriser la carrière des femmes et promouvoir les succès et les bonnes pratiques en matière d'accès à l'emploi des femmes.

Ainsi, Safran Electronics & Defense entend développer des communications/sensibilisations internes à destination des salariés en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs de l'organisation :

- Les ressources humaines : Un réseau diversité Groupe et société opérationnel favorisant le partage et le développement d'actions ciblées à destination de l'ensemble des salariés du Groupe en s'appuyant notamment sur des partenariats.
- Les managers : Safran Electronics & Defense poursuit les sensibilisations et informations à destination des managers (conférences, ateliers, ...). Mieux informés sur les enjeux, ils pourront être des acteurs relais favorisant l'accès à l'emploi des femmes et leur évolution de carrière.
- Les salariés : Safran Electronics & Defense développe des actions de communication valorisant la richesse de la diversité des profils et notamment la carrière des femmes. Mieux informés, les salariés pourront porter ces messages en faveur de la marque employeur de Safran Electronics & Defense.

Safran Electronics & Defense entend également renforcer la communication externe en s'inscrivant dans les actions Groupe notamment avec :

- La féminisation des campagnes de recrutement
- La poursuite du développement de son implication dans l'association « Elles bougent », dont l'objectif est d'attirer les jeunes femmes collégiennes, lycéennes et étudiantes vers les filières et carrières scientifiques, techniques, technologies et d'ingénierie.
- Le renforcement et l'animation du réseau d'ambassadeurs auprès des écoles dont le but est de promouvoir la notoriété du Groupe et de la société en valorisant son attractivité en tant qu'employeur pour être en mesure d'attirer les meilleurs profils.

Ainsi, au travers de cet accord, Safran Electronics & Defense s'engage à :

- Poursuivre la progression de la féminisation de ses ambassadeurs écoles. La part des femmes dans ce réseau a évolué de 13% en 2017 à 26% en 2022 doit se poursuivre.
- Développer l'influence et l'action de notre réseau d'ambassadeurs Safran Electronics & Defense auprès des étudiants en s'appuyant sur les collaborateurs de l'entreprise et en les dotant des outils et connaissances utiles.
- Développer et animer notre réseau d'ambassadeur pour répondre aux évolutions des besoins de Safran Electronics & Defense dans les métiers et compétences recherchés afin d'accroître notre présence auprès de nos cibles de recrutement, et notamment par l'intégration de nouveaux ambassadeur dans le cadre de l'élargissement du panel de nos écoles partenaires.

Les parties réaffirment la poursuite et l'amélioration de l'animation du réseau, notamment par l'intégration de nouveaux ambassadeurs dans le cadre de l'élargissement de nos écoles cibles.

Indicateur de suivi :

- Taux de femmes dans le réseau ambassadeurs

B) Renforcement de la dynamique d'intégration de jeunes femmes par le biais des relations écoles

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, possibly "R. K. O.", and other initials including "DD" are present in the bottom right corner.

Le renforcement des relations écoles dans un contexte de concurrence des talents féminins est essentiel, pour se constituer un vivier d'embauche et féminiser nos recrutements notamment dans les filières techniques.

Les parties constatent que les femmes sont encore insuffisamment représentées dans ces filières, nos écoles partenaires présentant un taux de féminisation de 29% en moyenne.

Dans ce contexte, les parties signataires réaffirment en premier lieu l'importance de poursuivre une politique volontariste d'accueil de stagiaires et apprentis, essentielle dans la réussite de nos recrutements et de féminisation de nos métiers techniques. L'alternance et les stages sont un vivier important de recrutement, qui doit être un levier permettant d'attirer les meilleurs étudiants pour faire face notamment à nos besoins dans les métiers en tension et préparer la société aux prochains sauts technologiques. Pour se faire, la société s'engage à repérer les formations et les écoles qui forment sur les compétences clés liées à nos métiers et à leur évolution, à proposer aux stagiaires et alternants des projets motivants en adéquation avec le diplôme préparé et à leur proposer prioritairement les offres de postes correspondant à leur domaine de compétence.

En second lieu, Safran Electronics & Defense poursuit le développement de son attractivité auprès des potentiels candidats et s'engage ainsi à :

- renforcer sa stratégie relations écoles (du lycée d'enseignement professionnel aux formations de l'enseignement supérieur),
- développer et diversifier ses partenariats avec les écoles cibles,
- poursuivre les forums et événements organisés tout au long de l'année au sein des universités et des écoles,
- renforcer la présence des femmes lors des forums, événements, salons,
- développer notre présence et visibilité sur les réseaux sociaux et les nouvelles plateformes d'emploi,
- sensibiliser et créer des vocations chez les plus jeunes sur les métiers de l'industrie notamment en développant les stages découvertes de 3^{ème}, les visites de collégiens et lycéens et des événements en partenariat avec des associations telles que « Viens voir mon taff » et « Elles bougent ».

Indicateurs de suivi :

- Taux de féminisation des apprentis
- Taux de féminisation des stages écoles
- Nombre total d'actions relations écoles

Article 2 : Un processus de recrutement garant du principe d'équité à l'embauche

Conformément aux Chartes éthique, recrutement et diversité du groupe Safran, Safran Electronics & Defense réaffirme l'application d'une politique d'embauche exempte de toute discrimination et d'un mode de recrutement évaluant objectivement les seules capacités et compétences professionnelles des candidats.

Safran Electronics & Defense apporte une vigilance toute particulière à ce que toutes les étapes du processus de recrutement, de la définition du besoin jusqu'à la proposition d'embauche, garantissent le principe d'équité à l'embauche.

Handwritten signatures and initials:
N
CDRP
KCO
DD

Les parties signataires entendent réaffirmer l'application de ces principes et renforcer cette dynamique visant à assurer l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

Les parties signataires constatent cependant que le taux de féminisation de certains domaines métiers et notamment dans les filières techniques est inférieur au taux de féminisation global dans l'entreprise. Il convient donc de poursuivre les actions en vue d'améliorer la féminisation de ces métiers.

La part des femmes dans l'effectif global de la société est passée de 25% en 2017 à 26% en 2022. Le taux de recrutement global des femmes est passé de 23% en 2017 à plus de 25% en 2022, marquant ainsi une progression sur la période du précédent accord.

Fortes de ce constat, les parties conviennent de fixer un objectif de recrutement des femmes à hauteur de 26%. L'atteinte de cet objectif nécessite notamment de renforcer l'attractivité de Safran Electronics & Defense par des actions de sensibilisation et de communication d'une part et par le développement de relations écoles ciblées d'autre part.

Safran Electronics & Defense innove dans ses modes de recrutement, pour diversifier ses embauches et féminiser ses recrutements.

A titre d'exemple, un programme spécifique de recrutement de jeunes diplômés baptisé « Engineering Graduate Program » a été mis en place en 2021 et renouvelé en 2022. Ce programme particulièrement attractif offre à quelques jeunes embauchés l'opportunité de bénéficier d'un parcours de formation et de découverte spécifique de nos métiers de l'ingénierie sur une durée de 18 à 24 mois. Particulièrement attractif, il permet d'attirer des candidatures féminines comme masculines de grande qualité. La première promotion a ainsi permis l'embauche de 11 candidats dont une majorité de femmes. Par ailleurs, de plus nombreux événements innovants et « Job Dating » sont organisés par les établissements de Safran Electronics & Defense chaque année afin d'attirer de nouveaux talents.

Pour répondre à nos objectifs de recrutement dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, Safran Electronics & Defense a mis en place depuis février 2022 un programme de cooptation, permettant aux salariés de Safran Electronics & Defense de recommander des personnes de leur propre réseau pour des postes ouverts dans l'entreprise. Tous les salariés sont ainsi incités à être également des ambassadeurs de l'entreprise pouvant attirer de futurs collaborateurs.

Enfin, les formations renouvelées à l'entretien de recrutement dispensées aux managers et RH recruteurs intègrent pleinement les enjeux de non-discrimination, de stéréotypes, de biais et de diversité et doivent continuer à contribuer à favoriser la diversité des recrutements.

Indicateurs de suivi :

- Taux de recrutement global des femmes par répartition cadre/ non cadre
- Taux de féminisation global cadre/ non cadre
- Nombre de changement de classification NCC H/F

Handwritten signatures and initials:
A large handwritten mark resembling a stylized 'M' or 'N'.
A signature that appears to be 'C. P. K.' with 'KD' written next to it.
A blue handwritten mark resembling 'JD'.

Section 2 : Evolution professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et ses aptitudes professionnelles. Les parties signataires considèrent que des actions concrètes doivent être poursuivies en matière de formation et d'évolution de carrière notamment pour encourager l'évolution professionnelle des femmes dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise et favoriser ainsi la mixité des emplois.

Article 1 : La formation : un outil au service du développement des compétences et de l'évolution professionnelle

Les parties signataires réaffirment le principe selon lequel la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle et constitue un levier favorisant la mixité des emplois. Elle permet de maintenir et de développer l'employabilité de chacun et favorise l'égalité des chances en offrant aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables. Safran Electronics & Defense veille donc 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.

Safran Electronics & Defense rappelle que la formation professionnelle constitue, un outil adapté pour permettre à l'ensemble des salariés qui le souhaitent, de renforcer leurs connaissances et/ou de changer d'orientation, en vue de faciliter leur évolution au sein de la société notamment dans les métiers où la mixité peut être améliorée.

Les parties conviennent que les engagements pris dans le précédent accord concernant le principe d'équité en matière d'accès à la formation ont été respectés. Safran Electronics & Defense s'engage donc pour la durée du présent accord à :

- Proposer des parcours de formation à l'attention des femmes favorisant leur évolution de carrière et leur permettant d'accéder à des postes à plus fortes responsabilités notamment dans des domaines métiers où la mixité peut être améliorée (Management, R&D, Production...)
- Veiller à faciliter l'accès à la formation en prenant en compte les contraintes familiales et notamment en apportant des aménagements en termes d'organisation, choix de session, horaires, durée, lieu, anticipation et en développant des offres de formation digitale améliorée, telles que les Moocs, la Digital Academy, la plateforme Elearning360...
- Veiller à renforcer le nombre de femmes concernées par les formations diplômantes, qualifiantes et VAE dans un objectif d'évolution professionnelle.

Indicateurs permettant de suivre la formation professionnelle:

- Taux d'accès des femmes à la formation
- Nombre moyens d'heures de formation hommes/femmes
- Taux d'accès des femmes (en heures et en volumes) à des formations des domaines R&D, industriel et management.
- Taux de formation H/F hors formations réglementaires

Handwritten initials: KD, RP, JJ

Article 2 : Une gestion des carrières au service de la mixité dans tous les métiers et tous les niveaux de responsabilité

Safran Electronics & Defense s'attache à offrir des possibilités d'évolution professionnelle comparable tant aux femmes qu'aux hommes. L'évolution de carrière est un levier important pour la mixité des emplois.

A) Le processus de gestion de carrière : levier d'égalité professionnelle et de mixité des emplois

Safran Electronics & Defense entend renforcer ses actions sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois en s'appuyant sur un processus de gestion de carrière robuste.

Au moment du traitement des promotions, lors des comités mobilité/carrière et des comités spécifiques Experts et Black Belt, Safran Electronics & Defense apportera une attention toute particulière à la promotion des femmes y compris dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité au plus haut niveau de l'entreprise.

S'agissant plus particulièrement des populations spécifiques, les parties constatent que le taux de femmes dans la filière expert a progressé de 3,5% en 2017 à 6,25% à fin 2021. Le taux de femmes certifiées Black Belt a aussi progressé, passant de 14% à fin 2017 à 24% à fin 2021.

Dans l'objectif de développer la diversité dans ces parcours spécifiques d'évolution professionnelle, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre l'accroissement du nombre de femmes dans ces filières. A cet effet, Safran Electronics & Defense aura pour objectif, sur la durée du présent accord de porter le taux de femmes dans la filière expert à 12% de l'effectif Expert et celui du nombre de femmes dans la filière Black Belt à 25%.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentage de femmes experts dans la population experte
- Pourcentage de femmes Black Belt dans la population Black Belt
- Proportion de femmes par niveau de formation initiale
- Nombre de femmes en CODIV/CODIR
- Taux de féminisation globale par domaines métiers
- Nombre VAE et Passage cadre, répartition hommes et femmes
- Pourcentage de femmes dans la filière Pilotage Projet
- Proportion de femmes par filière spécifiques et par établissement (Experts, Green Belts, Black Belts et Pilotage projets)
- Proportion de femmes et d'hommes parmi les cadres dirigeants
- Proportion de femmes et d'hommes dans les instances dirigeantes

B) Neutraliser l'impact de la maternité, du congé d'adoption et des congés parentaux

La maternité ou la prise d'un congé parental éloigne les salariés, parfois à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. 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 femmes et des hommes concernés sera effectué par les Directions d'Etablissement en liaison avec la hiérarchie dès leur retour dans l'entreprise.

Dans ce cadre, si une anomalie dans l'évolution professionnelle liée à ces absences était constatée, la Direction envisagerait les mesures adaptées nécessaires.

A cet effet, les parties confirment que les salariés qui le souhaitent bénéficieraient d'un entretien spécifique avec leur responsable hiérarchique en liaison avec le Service des Ressources Humaines avant le départ et après le retour de congé maternité, d'adoption ou parental.

L'entretien avant le départ a pour but d'adapter les conditions de travail à la situation du salarié le cas-échéant et d'examiner les conséquences du congé sur l'activité professionnelle.

Sur demande du salarié, il sera possible d'effectuer un entretien anticipé de retour de congés maternité ou parental avec le Service des Ressources humaines afin de préparer le retour dans l'entreprise.

L'entretien après le retour de congé a pour but d'examiner le contexte de la reprise d'activité et notamment de déterminer les besoins éventuels de formation pour assurer la continuité de l'évolution professionnelle.

Afin que la maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne constituent pas un frein à l'évolution salariale, la Direction confirme que les salariés ayant été en congé maternité ou d'adoption bénéficient d'une garantie d'évolution de rémunération au moins égale à la moyenne du budget général de sa catégorie (AI + AG pour les Non-cadres ou AI pour les Cadres) pendant le congé.

Pour les congés parentaux, 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. Ce point a pour but d'examiner les éventuelles conditions de revalorisation de leur rémunération au moment de leur reprise notamment pour ceux ne bénéficiant pas du programme d'augmentation générale dédiée à leur catégorie.

Article 3 : Orientations en matière de rémunération Femmes/Hommes :

Dans le cadre de la présente négociation, les parties ont pu partager divers éléments d'analyse issus des commissions de suivi de la politique salariale, du Rapport sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes, complétés par l'analyse des indicateurs sur la période du précédent accord, permettant d'apprécier l'évolution de la situation respective des femmes et des hommes en matière de rémunération.

Les parties au présent accord conviennent que les engagements pris dans le précédent accord au titre des orientations en matière de rémunération Femmes/Hommes ont été respectés.

Aujourd'hui, les parties constatent que les rémunérations à positionnement équivalent sont homogènes. Conjointement, les parties veilleront à ce que cette situation perdure.

Si des cas individuels se présentaient, la Direction s'engage à les examiner.

Les analyses statistiques font également ressortir que les différences constatées s'expliquent essentiellement par des critères liés à la mixité des emplois et à l'évolution de carrière.

Les parties constatent que les mesures en faveur de l'évolution professionnelle des femmes déjà menées ont permis des améliorations notables.

Safran Electronics & Defense s'engage à poursuivre et à renforcer ces mesures dans l'objectif de favoriser l'évolution de carrière des femmes, ainsi que la mixité des emplois.

Les parties conviennent donc, de poursuivre leurs actions en matière d'égalité professionnelle plus particulièrement pour garantir à chacun un traitement comparable en terme d'évolution de carrière et de la rémunération associée, ces deux facteurs s'avérant totalement liés.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés bénéficiaires d'une mesure égalité professionnelle dans le cadre du budget spécifique NAO
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
- Courbes de rémunération moyenne Femmes/Hommes par classification NCC et moyenne d'âge
- Rémunération Femmes/Hommes par domaine métier et classification NCC

Section 3 : Accompagnement de la parentalité et mesures en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 1 : Faciliter les périodes de maternité/adoption/paternité et accueil de l'enfant

A) Dispositions particulières pendant la grossesse

Les salariées enceintes bénéficient jusqu'à la date de départ de leur congé maternité à leur convenance d'un temps de repos journalier payé, soit d'1/2h le matin et d'1/2h l'après-midi, soit d'1 h le matin ou l'après-midi, exceptionnellement cumulable sur la semaine en accord avec le médecin du travail. A compter du 6^e mois de grossesse, les femmes enceintes ont la possibilité de bénéficier d'une absence autorisée payée jusqu'à 20% du temps de travail hebdomadaire.

Au-delà des dispositions légales, les femmes bénéficient de 6 jours ouvrés supplémentaires de congés qui devront être accolés au congé prénatal ou au congé postnatal.

Ces dispositions remplacent les dispositions réglementaires applicables moins favorables.

Par ailleurs, il est rappelé qu'à la demande de la salariée enceinte, une adaptation de son poste de travail est possible en concertation avec le responsable hiérarchique et le médecin du travail en priorité pour les femmes enceintes exerçant leur activité en horaire posté.

B) Examens médicaux

1) Les examens médicaux obligatoires pendant la grossesse

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence payées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le ou la salarié conjoint de la femme enceinte ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'autorisations d'absence payées pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par ces salariés au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

2) Les actes médicaux liés à une assistance médicale à la procréation

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'autorisations d'absence payées pour les actes médicaux nécessaires.

Le ou la salarié conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'autorisations d'absences payées pour se rendre aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale comme prévu par le code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par ces salariés au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

C) Période d'adoption

Il est rappelé la possibilité d'utiliser le dispositif du Compte Epargne Temps existant à Safran Electronics & Defense en cas d'adoption.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de porter la durée du congé supplémentaire à accoler au congé d'adoption de 4 à 5 jours ouvrés.

Ces dispositions remplacent les mesures réglementaires applicables moins favorables.

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée aux demandes des salariés en matière d'aménagement du temps de travail et de prise de congés dans le cadre des démarches associées à un processus d'adoption.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller initials.

D) Accompagnement du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant auparavant prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs a été portée depuis le 1er juillet 2021 à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples.

Safran Electronics & Defense accompagne les salariés, afin que la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne génère pas une perte de rémunération.

Pour rappel, les salariés bénéficient jusqu'alors d'une prise en charge par l'entreprise de l'indemnisation de la différence entre salaire et indemnités versées par la Sécurité Sociale pour une durée de 11 jours ou de 18 jours pour une naissance multiple.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de porter l'indemnisation de la différence entre salaire et indemnités perçues au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la totalité de la nouvelle durée de congé allongée à 25 jours pour une naissance simple et à 32 jours en cas de naissances multiples.

Ainsi les salariés bénéficient d'un maintien total de la rémunération par Safran Electronics & Defense pendant toute la période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans la continuité du maintien total de rémunération, il est convenu entre les parties de neutraliser l'impact du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le calcul du bonus court terme.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 2 : Prime de naissance

Les parties au présent accord ont la volonté de formaliser l'usage de la prime de naissance au sein de Safran Electronics & Defense. Elles conviennent dans le cadre de cet accord d'en préciser le montant, les modalités et les critères d'attribution.

2.1 Bénéficiaires de la prime de naissance :

Tout salarié de Safran Electronics & Defense justifiant de plus de deux années d'ancienneté dans le Groupe Safran.

2.2 Montant de la prime de naissance :

A compter du 1^{er} avril 2023, le montant de la prime est fixé comme suit :

1 ^{er}	enfant	106,15 €
2 ^{ème}	enfant	158,80 €
3 ^{ème}	enfant	226,68 €
4 ^{ème}	enfant	291,82 €
5 ^{ème}	enfant et plus	357,72 €

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "KCP" and "RP".

La prime de naissance est majorée de 5% par année d'ancienneté révolue au-delà des deux premières années.

2.3 Modalités d'attribution de la prime de naissance :

Pour obtenir son versement, le salarié devra présenter une copie d'extrait intégral d'acte de naissance de l'enfant.

- Naissances multiples : il est appliqué par enfant le tarif prévu en cas de naissances successives.
- En cas d'adoption, le salarié bénéficie également de cette prime.
- Lorsque les parents de l'enfant sont tous deux salariés de Safran Electronics & Defense, les deux parents bénéficient chacun du versement de cette prime.

Article 3 : Congés pour enfant malade

Le congé enfant malade bénéficie aux salariés parents ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence constante du parent pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans.

Les parties conviennent de porter la limite d'âge pour l'utilisation des jours de congé enfant malade de moins de 12 ans à moins de 16 ans.

De plus, les parties signataires ont souhaité faire évoluer cette mesure pour prendre en compte la situation particulière de l'hospitalisation des enfants.

Ainsi, en cas d'hospitalisation d'un enfant, la limite d'âge retenue pour l'utilisation des jours de congé pour enfant malade sera portée de moins de 12 ans à moins de 18 ans.

Ce congé est indemnisé à hauteur de la moitié de la rémunération pendant au maximum 6 jours ouvrés par année civile.

Cette disposition est étendue à l'ensemble des établissements de Safran Electronics & Defense sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables applicables à l'établissement.

Dans ce cadre, il est précisé :

- qu'il s'agit d'un nombre de jours de congé par enfant à charge,
- que lors de la prise d'une journée de ce congé indemnisé à hauteur de la moitié de la rémunération, le salarié pourra accoler, une demie journée d'un autre type de congé fractionnable en demie journée ou le cas échéant une demie journée issue du cumul horaire variable selon la réglementation applicable à l'établissement d'appartenance, afin d'aboutir à la rémunération normale d'une journée complète.

Il est également possible de convertir les 6 jours ouvrés indemnisés à hauteur de la moitié de la rémunération en 3 jours ouvrés rémunérés à 100%.

De plus, les parties conviennent que le nombre de jours de congés enfants malade indemnisables pourra être mutualisé sur l'ensemble de la fratrie.

Indicateur de suivi :

- Nombre de jours de congés pris pour enfants malades
- Nombre de jours de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris totalement
- Nombre de jours de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris partiellement

Article 4 : Favoriser la participation à la garde d'enfant

A) Participation au développement des crèches inter-entreprises

Safran Electronics & Defense s'engage à poursuivre sa démarche de réservation de berceaux au sein des crèches partenaires destinées à accueillir les enfants des salariés avant leur scolarisation.

Ces initiatives sont mises en œuvre localement par les établissements en fonction des besoins, des possibilités et du contexte environnemental de ce dernier. Dans ce cadre, ce sujet sera traité en partenariat avec les Instances Représentatives du Personnel des Etablissements concernées.

Compte tenu des contraintes que peuvent engendrer les situations de monoparentalité, les parties conviennent qu'une attention particulière sera apportée concernant l'aménagement des horaires de travail pour faciliter la prise en charge des enfants. Par ailleurs, dans le cadre des dossiers d'attribution d'une place dans une crèche partenaire de Safran Electronics & Defense, un examen particulier sera apporté aux demandes des familles monoparentales.

B) CESU

Les parties rappellent que l'entreprise a mis en place depuis plusieurs années des actions volontaristes de soutien à destination de ses salariés en s'appuyant sur le dispositif du CESU.

Il est rappelé que ce dispositif consiste en la prise en charge par l'entreprise de 50 % du CESU:

A hauteur de 1200 euros annuel maximum, avec une prise en charge par l'entreprise de 50% du coût des CESU dans la limite de 600 € par an, pour les cas suivants :

- la garde des enfants de moins de 6 ans
- les services d'aides à la personne au profit des salariés souffrant d'un handicap et des salariés dont le conjoint souffre d'un handicap,
- les salariés aidant un parent (père ou mère) qui se trouve en situation de handicap, d'invalidité ou qui bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

A hauteur de 1800 euros annuel maximum avec une prise en charge par l'entreprise de 50% du coût des CESU dans la limite de 900 € par an, pour les cas suivants :

- les services d'aide à la personne au profit des parents d'enfants handicapés sans limite d'âge,

- les parents dont les enfants se trouvent en situation de handicap ou atteints d'une maladie grave/orpheline.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'étendre le bénéfice du CESU au profit des familles monoparentales pour la garde des enfants jusqu'à 12 ans, ainsi que des salariés ayant la qualité d'aidant familial d'un beau-parent (père ou mère du conjoint) qui se trouve en situation de handicap, d'invalidité ou qui bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Il est convenu que dans ces deux situations, la Société prendra en charge 50% du coût des CESU dans la limite de 600 € par an.

Indicateurs de suivi :

- Nombre total de places en crèche
- CESU montant total commandé
- Nombre de personnes ayant bénéficié du CESU

Article 4 : Faciliter les temps partiels notamment dans l'accompagnement de la parentalité

Les parties signataires affirment le principe selon lequel le passage à un temps partiel ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière et des rémunérations 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 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 et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-estimation des capacités des salariés concernés.

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 salariées ont à charge des enfants de moins de trois ans au foyer ou à charge d'enfants en situation de handicap ou atteints d'une maladie grave/orpheline.

Les salariés parents d'enfant de moins de trois ans, qui sont amenés à travailler à temps partiel ont la possibilité d'opter pour une cotisation sur la base d'un salaire à temps plein au regard des régimes de retraite de base et complémentaire.

De même, les salariés parents d'enfant en situation de handicap ou atteints d'une maladie grave/orpheline, qui sont amenés à travailler à temps partiel ont la possibilité d'opter pour une cotisation sur la base d'un salaire à temps plein au regard des régimes de retraite de base et complémentaire.



Si cette option est choisie par le salarié, Safran Electronics & Defense prendra en charge la part des cotisations patronales correspondant à l'écart de salaire entre le temps partiel et le temps plein sur ces régimes de retraite, la part salariale des cotisations restant à la charge du salarié.

Article 5 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle

A) Rappel des bonnes pratiques favorisant des relations de travail équilibrées

Les réunions de travail ne doivent pas constituer un frein volontaire ou involontaire au bon déroulement de l'exercice professionnel et aux opportunités d'évolution associées. Pour cela, les Directions locales veilleront à ce que la conduite des projets, l'organisation du travail et notamment les heures et la durée des réunions préservent la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. En particulier, les réunions devront être prioritairement organisées et tenues pendant les plages fixes, en veillant à permettre la prise de repas le midi. De même, les réunions de travail après 18 heures seront proscrites, sauf en cas d'impossibilité.

B) Accompagnement des salariés aidant un parent (père ou mère) en situation de handicap, d'invalidité ou de dépendance (APA)

L'accompagnement d'un parent se trouvant en situation de handicap, ou d'invalidité ou en situation de perte d'autonomie liée à la maladie ou à l'âge, représente une charge importante, qui s'accompagne de certaines contraintes pour les proches aidants en tant qu'accompagnant pour certaines démarches administrative ou visites médicales.

Les parties conviennent que les salariés aidant un parent (père ou mère) qui se trouve en situation de handicap, d'invalidité ou qui bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) (justificatifs à fournir : carte d'invalidité, décision d'attribution de l'APA) pourront sous réserve de fournir des justificatifs (convocation pour des démarches administratives ou un certificat de visite médicale) bénéficier jusqu'à 2 jours d'absence autorisée payée par an, fractionnables en demi-journées.

C) Disposition particulière

Les salariés de Safran Electronics & Defense dont les racines familiales se situent en dehors de France métropolitaine et de Corse auront la possibilité de rendre visite à leur famille en posant par dérogation et à leur demande un congé de plus de quatre semaines consécutives selon les modalités suivantes :

- Un congé pourra être complété par un cumul avec des droits à congés acquis lors de l'exercice précédent. Il est rappelé que le report exceptionnel de congés sur l'exercice suivant fait l'objet d'une procédure spécifique en fin d'année.
- L'ensemble de ce congé de plus de quatre semaines successives ne pourra dépasser huit semaines consécutives.
- Ce congé devra être pris pendant la période référence de prise de congés choisie en accord avec leur hiérarchie
- Cette disposition est applicable au maximum une fois tous les deux ans.

CHAPITRE 2 – LES ENGAGEMENTS DE SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

Safran Electronics & Defense réaffirme son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, en s'inscrivant pleinement dans la politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) du Groupe Safran et en déployant des actions concrètes pour accompagner ces différents enjeux.

De nombreuses actions pour promouvoir la diversité ont été engagées depuis plusieurs années chez Safran Electronics & Defense et dans le Groupe Safran, notamment en matière d'Égalité professionnelle femmes-hommes, de handicap, d'intégration des jeunes générations et d'accompagnement des seniors.

Pour aller plus loin et renforcer cette démarche Safran Electronics & Defense a la volonté de développer une politique et une culture favorisant l'inclusion et l'égalité des chances. Cette politique a pour ambition d'être facteur de réussite de l'entreprise, de performance des équipes, en favorisant la créativité et l'innovation dans l'entreprise et en prenant en compte les évolutions sociétales.

En complément de la politique et des accords Groupe en matière de handicap, Safran Electronics & Defense réaffirme ses engagements et ses démarches en faveur du handicap par les dispositions ci-après convenues entre les parties signataires.

Enfin, Safran Electronics & Defense entend poursuivre ses actions en faveur des jeunes générations et des Seniors également en lien avec les dispositifs Groupe relatifs à cette thématique.

Section 1 : Les mesures en faveur de la Diversité et l'Inclusion

La diversité, se définit comme la variété de profils humains au sein d'une organisation (un pays, une culture ou une entreprise) : sexe, origine, religion, couleur de peau, âge, culture, apparence physique, orientations sexuelles, handicap, qualifications, origine sociale.

L'inclusion se définit comme une démarche d'acceptation, d'équité, de valorisation de la différence et des singularités de chacun et de chacune. C'est aussi la rencontre et la coopération entre tous et toutes.

Ce sont des leviers d'efficacité collective, contribuant à l'attractivité, la fidélisation des talents et ainsi à la réussite de l'entreprise.

La diversité et l'inclusion sont deux démarches complémentaires, promues par Safran Electronics & Defense, qui poursuit une politique volontariste visant à assurer une égalité de traitement de tous ses salariés et à permettre à chacun de se sentir accepté sur son lieu de travail et valorisé pour ses compétences. A ce titre, les parties réaffirment notamment le respect d'une politique d'embauche exempte de toute discrimination, reposant sur des modes de recrutement objectifs.

Article 1 : La Diversité, l'Inclusion et l'Attractivité

Dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi, notamment sur les métiers en tension, Safran Electronics & Defense doit poursuivre ses actions pour attirer les meilleurs talents aux profils diversifiés sur l'ensemble de nos métiers. Elargir ses cibles de recrutement, s'assurer d'attirer des profils diversifiés, sont des leviers majeurs pour assurer le nombre, la qualité et la diversité des recrutements dont la société a besoin pour assurer son activité et préparer son avenir.

La diversification des talents favorise l'innovation et la créativité, pour accompagner le développement de l'entreprise. Cette démarche permet de développer de nouveaux viviers de recrutement pour mieux répondre à nos besoins en compétences.

Ainsi, Safran Electronics & Defense doit poursuivre ses actions pour développer son attractivité, en renforçant sa visibilité et sa présence sur les réseaux sociaux ainsi que sur les plateformes de recrutement pour faire connaître l'entreprise et ses métiers.

Conscient de l'importance de la marque employeur pour attirer tous les talents, Safran Electronics & Defense œuvre à développer sa marque employeur auprès de ses salariés, des étudiants et du grand public. Cette démarche s'illustre notamment par le bon positionnement de Safran dans les classements employeur comme notamment Happy at work, Glassdoor, Top Companies...

Afin de renforcer son image auprès des jeunes générations, Safran Electronics & Defense a déployé différents programmes permettant de renforcer son attractivité en dynamisant sa présence auprès des étudiants. Ainsi des concours à destination des étudiants sont organisés, tel que le Black-out Challenge, ouvert à tous les étudiants d'écoles d'ingénieurs qui doivent relever un défi technologique suivant un scénario proposé par Safran Electronics & Defense.

Les parties conviennent que l'inclusion de talents diversifiés contribue à l'attractivité de Safran Electronics & Defense, au développement et au renforcement de sa marque employeur.

Article 2 : Les actions mises en place chez Safran Electronics & Defense

Afin d'assurer un environnement de travail sûr et inclusif partout et pour tous les salariés de Safran Electronics & Defense, les parties conviennent que les actions de communication, de sensibilisation et de formation sont essentielles pour ancrer et pérenniser ces principes au quotidien.

Les biais inconscients, les stéréotypes, la peur de la différence, les agissements sexistes et autres discriminations au quotidien sont des obstacles à l'inclusion, les parties conviennent qu'il est primordial de les expliquer en multipliant les actions de sensibilisation, de communication et de formation, pour permettre une meilleure appropriation de ces sujets par l'ensemble des salariés et des managers. Cette démarche s'inscrit dans une politique Groupe volontariste de prévention de toute forme de discrimination. Au sein de Safran Electronics & Defense, une commission centrale du CSEC et des commissions locales des CSE ont été mise en place pour traiter de la diversité et de l'égalité professionnelle.

Ainsi des campagnes de sensibilisation sont régulièrement mises en places à destination de l'ensemble des salariés de Safran Electronics & Defense, comme notamment un E-learning sur la non-discrimination, les conférences sur les stéréotypes et biais cognitifs et les ateliers de sensibilisations au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, l'ensemble du réseau des référents harcèlement de Safran Electronics & Defense, acteurs clés dans la prévention du harcèlement et des agissements sexistes, seront formés sur ces thématiques.

Section 2 : La politique d'emploi des salariés en situation de handicap

La politique d'emploi des personnels en situation de handicap a été développée depuis de nombreuses années et mise en œuvre au travers des différents accords groupe en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées d'une part et des accords Safran Electronics & Defense relatifs à la diversité d'autre part.

Sur la durée d'application du précédent accord, Safran Electronics & Defense a amélioré son taux d'emploi de personnes en situation de handicap en passant de 3,95% en 2019 à un peu plus de 5% en 2021.

Par le présent accord, Safran Electronics & Defense réaffirme sa volonté de poursuivre cette dynamique et de parvenir à un taux d'emploi de personnels en situation de handicap à hauteur de 6 % sans toutefois se limiter à ce taux.

Article 1 : Communication sensibilisation et formation

Les parties conviennent que les actions de communication, adaptées aux situations des différents établissements de Safran Electronics & Defense, seront poursuivies avec notamment les événements organisés autour de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des actions de communication seront en outre organisées tout au long de l'année par les établissements comme par exemple des conférences de sensibilisation, des séances de théâtre à la carte, des partenariats avec des acteurs du secteur de la santé et de la sécurité civile, des associations...

Les partenariats ainsi développés avec ces différents acteurs doivent également permettre de mener des actions diversifiées de prévention des risques de la vie quotidienne et professionnelle (risques routiers, prévention en matière de santé et de sécurité...) pouvant potentiellement conduire à une situation de handicap.

Par ailleurs, la sensibilisation des acteurs directement concernés par l'intégration du handicap au sein de l'entreprise sera développée. A cet effet les managers et les RH concernés bénéficieront prioritairement de la formation labellisée Safran Université sur le management de la Diversité avec notamment les aspects de l'intégration de personnes porteuses de handicap au sein d'une équipe. De plus les établissements assureront la sensibilisation/formation de l'environnement direct de travail, dans l'objectif de répondre au mieux aux situations individuelles et collectives.

Enfin, la démarche de communication mise en œuvre depuis plusieurs années auprès des partenaires institutionnels et associatifs (MDPH, CAP EMPLOI, Hanvol, @Talent Egal, Tremplin...) sera également renforcée par des actions ciblées auprès des partenaires locaux, au plus près de nos établissements, afin d'en favoriser l'efficacité.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'actions de sensibilisation et de communication par an et par établissement.

Article 2 : Accès à l'emploi

Conformément à l'accord Groupe en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, Safran Electronics & Defense réaffirme sa volonté d'augmenter son taux

W
CRA KD
JD

d'emploi direct de personnes en situation de handicap et donc de poursuivre sa politique d'embauche en CDI et CDD tout en développant l'intégration d'apprentis et de stagiaires constituant un vivier en vue de potentiels recrutements.

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Safran Electronics & Defense participe notamment aux Duodays, avec l'accueil de 6 stagiaires en 2021, relayé sur les réseaux sociaux. Ce type d'évènement permet de lutter contre les stéréotypes et les préjugés sur le handicap. L'objectif est de faire connaître Safran Electronics & Defense comme un employeur Inclusif et de faire découvrir nos métiers aux personnes en situation de handicap.

S'agissant de l'emploi direct, Safran Electronics & Defense s'engage à contribuer à l'atteinte des objectifs Groupe en recrutant des personnes en situation de handicap à un niveau minimum de 1% de l'ensemble des embauches réalisées durant la période de l'accord.

Conformément à l'accord Groupe, il est rappelé qu'à compétence égale, la priorité est donnée à l'embauche du salarié en situation de handicap.

Si le recrutement en CDI/CDD reste un objectif prioritaire dans l'intégration des personnes en situation de handicap, Safran Electronics & Defense et les parties signataires soulignent que la voie de l'apprentissage, ainsi que les stages, sont de nature à favoriser l'accès à l'emploi de ces personnes. En effet, ces formations permettent d'une part d'aboutir à un niveau d'employabilité reconnu, et d'autre part constituent une voie prioritaire d'accès à l'emploi dans le Groupe Safran.

Dans ces conditions, il est convenu dans le cadre du présent accord de développer le taux des apprentis et stagiaires en situation de handicap afin de contribuer à l'objectif du Groupe. Un bilan sera réalisé annuellement avec les parties signataires du présent accord.

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap supposent de mettre à disposition des intéressés des locaux de travail adaptés à la nature du handicap et leur assurant une accessibilité optimale : accès aux bâtiments, circulation, lieux de convivialité, restauration collective, sanitaires ...

Dans cette optique, le Groupe Safran s'est ainsi engagé à déployer progressivement au sein de ses différentes sociétés et établissements la norme AFNOR X50-783, destinée aux organisations développant une politique handicap et visant à améliorer l'accessibilité des personnes porteuses de handicap. Cette norme fixe ainsi les conditions pour devenir organisme handi-accueillant.

Safran Electronics & Defense a déjà initié cette démarche en obtenant la qualité d'organisme handi-accueillant pour l'établissement d'Eragny.

Les parties conviennent d'intégrer dans cette démarche d'autres établissements sur la durée d'application de l'accord.

Par ailleurs, Safran Electronics & Defense réaffirme son engagement à mener chaque fois que cela sera nécessaire, les études et aménagements de postes et/ou du temps de travail qui seraient nécessaires à l'intégration de salariés en situation de handicap.

En complément de ces dispositions en faveur de l'emploi direct, Safran Electronics & Defense poursuivra sa collaboration avec le secteur protégé et s'assurera de l'intégration de personnes en situation de handicap par le biais de l'intérim.

Indicateurs de suivi :

- Taux de recrutement de personnels en situation de handicap par an
- Nombre d'apprentis en situation de handicap intégrés par an

Handwritten signatures and initials:
N
RP
KD
OO

Article 3 : Evolution professionnelle et maintien dans l'emploi

En parallèle de la politique d'emploi déterminée ci-dessus, Safran Electronics & Defense renforcera sa démarche d'aide à la reconnaissance du statut de salarié en situation de handicap. Cette démarche qui bénéficie aux salariés concernés, permet également à l'entreprise de contribuer à l'atteinte du taux d'emploi obligatoire.

Les parties rappellent que toutes les dispositions doivent être mises en œuvre pour parvenir non seulement au maintien dans l'emploi des intéressés, mais également à leur évolution professionnelle. A ce titre chacun d'entre eux doit être assuré de bénéficier des formations nécessaires à cette évolution ainsi que de bénéficier d'une évolution identique à celles des autres salariés.

Dans ce cadre, il est convenu de renforcer le suivi spécifique de chaque salarié concerné par le biais de deux rencontres annuelles ; l'une avec le Responsable diversité et l'autre avec le Responsable RH de l'établissement dont il dépend.

Enfin, Safran Electronics & Defense souligne tout l'intérêt qui doit être porté au fonctionnement effectif des Cellules de Maintien dans l'Emploi dans chacun de nos établissements. Cette structure dont les modalités de fonctionnement ont été rappelées dans l'accord Groupe doit permettre de contribuer fortement au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé.

Indicateurs de suivi:

- Nombre de salariés nouvellement reconnus RQTH par an
- Taux de personnel en situation de handicap
- Nombre de changements de classification NCC des personnels en situation de handicap

Article 4 : Mesures d'accompagnement spécifiques

Les parties rappellent que de multiples mesures d'accompagnement des salariés en situation de handicap ont été mises en place à l'initiative du Groupe Safran et également de Safran Electronics & Defense.

Ces dispositifs ont pour objectif de faciliter la vie professionnelle des bénéficiaires ainsi que de leur apporter une aide dans leur vie quotidienne.

Il est rappelé que ces mesures concernent notamment les aménagements d'horaires de travail, le recours au télétravail, l'aide au transport et au logement, l'attribution de jours de congés supplémentaires tels que prévus par l'Accord Groupe d'une part et le bénéfice de CESU cofinancés par Safran Electronics & Defense d'autre part.

Section 3 : La collaboration intergénérationnelle

L'accueil des apprentis et stagiaires, l'intégration de nombreux jeunes embauchés, la fidélisation des collaborateurs expérimentés, l'engagement des seniors et la préservation de nos compétences sont des enjeux majeurs pour l'efficacité collective de Safran Electronics & Defense et de préservation des compétences.

De nombreuses actions sont menées pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes générations.

Afin de maintenir un équilibre entre les générations, le Groupe dans le cadre de sa politique RSE a affirmé sa volonté de favoriser le recrutement de seniors et leur maintien dans l'emploi, pour répondre aux enjeux de l'allongement de la vie professionnelle. Des actions en faveur de la collaboration intergénérationnelle sont actuellement organisées notamment dans le cadre de l'expertise avec la mise en place du mentorat en formant des binômes (mentor / mentoré) composés de jeunes salariés et de salariés plus expérimentés. L'objectif est de favoriser le partage mutuel du savoir et renforcer la communauté de travail par la collaboration et l'échange. Ces échanges sont aussi un levier essentiel de la transformation digitale de l'entreprise.

Pour favoriser cette démarche de transmission du savoir, les salariés expérimentés pourront bénéficier d'une formation leur permettant de les accompagner dans ce processus de transmission.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les actions relatives à la collaboration intergénérationnelle issues des accords en vigueur au sein du Groupe Safran et de Safran Electronics & Defense.

Il s'agit des accords :

- Accord Groupe sur la formation et gestion des compétences ;
- Accord Groupe Senior 2022 ;

Ces dispositifs font l'objet d'un suivi spécifique et des bilans sont régulièrement présentés dans les commissions NAO, GPEC/Formation, Diversité et égalité professionnelle.

L'intégration durable des jeunes dans la vie active, le maintien dans l'emploi des salariés seniors ainsi que la transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe sont des enjeux essentiels pour Safran. Dans ce cadre, les relations intergénérationnelles sont un enjeu majeur pour le Groupe. La politique contractuelle du Groupe s'illustre en la matière par :

- un accord-cadre européen relatif à l'insertion professionnelle des jeunes par la formation avec le syndicat européen IndustriAll,
- un accord relatif au Contrat de génération : cet accord répond de fait aux enjeux de rajeunissement de la pyramide des âges.
- Guide sur les bonnes pratiques européennes en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

CHAPITRE 3 – Dispositions finales

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux établissements de Safran Electronics & Defense en France et concerne l'ensemble des salariés inscrits aux effectifs de ces établissements.

Article 2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "VY", "KCP", "CP", "RP", and a stylized mark.

Article 3 – Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir au terme de la deuxième année de l'application de l'accord afin de faire un point sur son application.

Article 4 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant négocié dans les conditions telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Article 5 – Clause de sauvegarde

Si, sur l'initiative de la Direction, ou du fait de dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou jurisprudentielles nouvelles, les dispositions générales du présent accord devaient se trouver affectées, les parties se rencontreraient dans un délai de 2 mois suivant cette modification pour en examiner les conséquences.

Article 6 – Publicité et dépôt de l'accord

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

Le présent accord sera déposé par voie dématérialisée, sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr en format PDF, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et cela à l'initiative de Safran Electronics & Defense dans un délai de 15 jours.

Fait à Malakoff, le 14 mars 2023

Pour les Organisations Syndicales

Pour Safran Electronics & Defense,
Raphaëlle GIOVANNETTI
Directrice des Ressources Humaines

CFDT :



CFE-CGC :



CFTC :



FO :



V
KD
A →

GLOSSAIRE

- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- VAE : Valorisation des Acquis de l'Expérience