



**ACCORD CADRE  
SUR L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES AU  
SEIN  
DU GROUPE EADS EN FRANCE**

Entre

European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V., représentée par Monsieur Frédéric AGENET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation,

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le Groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

*Handwritten initials and signatures:*  
JR, TP, SH, HB, SH, 3D/13, SH

## **PREAMBULE**

Par le présent accord, les Parties signataires réaffirment leur volonté de définir les politiques et de mettre en place les plans d'action permettant d'appliquer concrètement le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel au sein du Groupe.

Depuis 2002, plusieurs accords et plans d'action triennaux, ont permis d'élaborer un cadre politique et des règles rappelés aux Titres I et II du présent accord.

Au-delà de ces règles structurantes et sur la base d'une analyse comparative de la situation du personnel féminin et masculin dans le Groupe, établie à partir d'éléments quantitatifs et objectifs, sont définies au Titre III du présent accord cadre:

- Les orientations et actions stratégiques du Groupe pour la période triennale 2013-2015, qui s'inscrivent dans cinq domaines d'action prioritaires : la rémunération effective, les promotions, la formation, les conditions de travail et enfin la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- La déclinaison de ces orientations et actions au sein de ses Sociétés, tenant compte de leur situation propre. Tout en s'inscrivant dans les orientations générales du Groupe, les Sociétés ont en effet la possibilité, si celles-ci ne correspondent pas à leur contexte particulier, de définir des actions plus appropriées à leur problématique locale. Leurs orientations et actions devront être déclinées de préférence par voie d'accord collectif ou à défaut par un plan d'action intégré selon la taille de l'entreprise adhérente, au rapport annuel unique ou au rapport de situation comparée. Conformément à la loi, le suivi de ces actions, ainsi que les objectifs de progression seront également inscrits chaque année dans ledit rapport.

## **TITRE I Principes fondamentaux**

Le Groupe EADS inscrit pleinement sa gestion des ressources humaines dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il garantit l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes, à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Au-delà des conditions d'embauche, il a mis en place les outils et procédures permettant d'assurer l'égalité dans la gestion des carrières entre les femmes et les hommes, quelles que soient leurs catégories professionnelles, de telle sorte que leur évolution repose exclusivement sur des critères individuels et objectifs de qualification, de compétence, d'expérience, de comportement professionnel et de performance dans un poste de travail donné.

Les Parties signataires réaffirment leur volonté de faire respecter effectivement le principe de l'égalité de rémunération et de carrière entre les femmes et les hommes, sur la base des critères individuels et objectifs ci-dessus définis.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials and the date 2/19.

## **TITRE II Politique générale en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Chapitre 1 : Évolution de carrière**

L'évolution de carrière des personnels au sein du Groupe repose notamment sur la mise en œuvre des politiques de formation, d'augmentations et de promotions :

#### **1.1. Politique de formation**

Les Sociétés du Groupe EADS veilleront à ce que la proportion de femmes ayant bénéficié au cours de l'année d'une action de formation soit au moins équivalente, dans chacune des catégories professionnelles, à celle des femmes dans ladite catégorie.

De même, dans l'optique d'une égale qualité de formation, ces sociétés veilleront à ce que la durée moyenne de la formation soit équivalente entre les femmes et les hommes.

Lorsque des actions de développement des compétences, à l'initiative de l'entreprise ou validées par elle, se dérouleront partiellement en dehors du temps de travail, dans les conditions définies par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, les frais de garde d'enfant(s) liés à ces heures de formation hors temps de travail seront pris en charge par l'Entreprise, sous réserve de leur validation préalable par celle-ci et moyennant production des justificatifs. Ces dispositions sont portées à la connaissance du personnel concerné au moment de l'inscription dans cette action de formation.

#### **1.2. Politique d'augmentations salariales**

Les sociétés du Groupe EADS s'assureront chaque année que la répartition budgétaire des augmentations de salaires entre les femmes et les hommes sera au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine dans chacune des catégories professionnelles de la Société concernée.

La mise en œuvre de cette mesure fera l'objet de recommandations spécifiques dans les notes d'application adressées à la hiérarchie à l'issue des négociations salariales et la DRH veillera à leur application effective au niveau de l'établissement.

Son suivi sera assuré dans le cadre de la Commission Égalité Professionnelle, ou à défaut, d'une réunion spécifique organisée avec les représentants du personnel.

#### **1.3. Politique de promotions individuelles**

Dans le même souci d'égalité, les sociétés du Groupe EADS veilleront à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles respectent globalement la proportion entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, afin d'éviter les phénomènes dits de plafond de verre, les Directions des sociétés concernées par le présent accord apporteront une attention particulière à la situation des femmes lors des procédures de promotions, en particulier pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière : accès au forfait ou aux responsabilités d'agent de maîtrise, promotion de non cadre à cadre, accès à l'encadrement supérieur et aux postes de cadres dirigeants.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and the date 3/19.

Il sera veillé à ce que la proportion de femmes admises à suivre les actions de formation/développement individuel qui préparent aux responsabilités d'encadrement soit au moins égale à la proportion de femmes dans la société considérée.

De même, afin d'améliorer l'accès des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs, la proportion de femmes admises à suivre les actions de formation/développement individuel qui préparent aux responsabilités d'encadrement supérieur devra au moins être égale à la proportion de femmes cadres dans la société considérée.

Chaque année, le bilan de la politique de promotions de l'exercice écoulé fera l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Égalité Professionnelle, ou à défaut, d'une réunion spécifique organisée avec les représentants du personnel.

## **Chapitre 2 : Gestion de la parentalité**

### **2.1. Congés maternité et d'adoption**

À compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes bénéficieront, dans toutes les sociétés du Groupe, d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour jusqu'au début du congé de maternité.

Sur avis médical, ces heures pourront être capitalisées sur une semaine ou une quinzaine. Les modalités de cet aménagement seront fixées en accord avec la hiérarchie.

À compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes recevront du département des ressources humaines une proposition d'entretien avec la hiérarchie afin d'examiner les contraintes éventuelles liées à la maternité et d'envisager, si nécessaire, un aménagement du poste de travail.

À l'issue de leur congé de maternité, les femmes bénéficieront d'un entretien avec la hiérarchie afin de préparer les modalités de leur retour à leur poste de travail (incluant, si nécessaire, une action de formation). Il en va de même pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

Enfin, il est précisé que le montant de la prime annuelle ou de la part variable versée à une femme de niveau Cadre ou « Cadre supérieur » partant en congé maternité est garanti à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée au cours des trois années précédant la prise du congé maternité. La même règle s'applique aux salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

### **2.2. Aménagements relatifs au congé parental**

La durée du congé parental est portée à un maximum de 4 ans dans toutes les sociétés du Groupe EADS en France. La durée de ce congé sera intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au moins 3 mois avant le retour de son congé parental, l'intéressé(e) bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie - ou, à défaut, avec les Ressources Humaines directement si l'organisation a évolué de façon significative. Cet entretien visera à préparer sa réintégration dans l'Entreprise et pourra inclure, si nécessaire, une action de formation dont les modalités seront définies d'un commun accord avec la hiérarchie ou les Ressources Humaines

À l'issue du congé parental, quelle qu'en soit la durée, le salaire de base de l'intéressé(e) au moment de son départ sera revalorisé selon un taux correspondant au budget des augmentations

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "JP", "LB", "JR", "TP", "4/19", "A", "SM", and "JH SDB".

distribuées (générales et individuelles) dans sa catégorie professionnelle, pour chacun des exercices couverts par le congé parental.

### **2.3. Congés pour enfant(s) malade(s)**

Un crédit de congés rémunérés pour enfant(s) malade(s) est institué dans toutes les sociétés du Groupe EADS en France. Ce crédit est d'une durée de :

- 5 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants dont un au moins a un âge inférieur ou égal à trois ans,
- 4 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants âgés de plus de trois ans

En complément, des jours additionnels sont attribués en fonction des situations particulières suivantes :

- Un jour par an pour le ou les parent(s) de trois enfants et plus,
- Un jour par an pour le parent isolé quel que soit le nombre d'enfants,
- Quatre jours par an pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s) ; ce crédit est cumulable avec l'un ou l'autre des jours additionnels précités.

Les congés enfant(s) malade(s) non utilisés au cours d'une année sont cumulables dans la limite de 15 jours.

Par exception, le plafond ci-dessus est porté à 25 jours pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s).

Le solde des congés rémunérés ainsi capitalisés pourra être utilisé conjointement avec les droits acquis au titre de l'exercice considéré.

Le crédit de congés rémunérés peut être utilisé par la mère et/ou le père de tout enfant malade dont l'âge est inférieur à seize ans. Cette limite d'âge n'est pas applicable aux enfants handicapés.

Les congés rémunérés ci-dessus précisés sont attachés à la notion d'enfant malade. Ils sont attribués indifféremment au père, à la mère quelle que soit leur situation d'état civil ou à la personne ayant l'enfant à charge. Ils ne peuvent donner lieu à cumul pour un couple travaillant dans la même société, hormis dans les cas d'hospitalisation d'un enfant, sur production d'un justificatif médical.

Au-delà du crédit de congés rémunérés ainsi défini, la mère et/ou le père d'un enfant malade pourra obtenir une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de trois jours par année civile et moyennant récupération des heures d'absence durant la même année, dans un délai défini avec la hiérarchie.

En cas de maladie grave d'un enfant, au sens des articles L 544-1 et D 544-1 du Code de la Sécurité Sociale, constatée par certificat médical, les sociétés du Groupe accepteront le paiement de deux heures d'absence par jour pendant une période maximale d'un an. Les modalités d'utilisation de ces heures pourront éventuellement être aménagées, en accord avec la hiérarchie.

À l'issue d'un congé de présence parentale de 12 mois non rémunéré, le salaire de base du parent, au moment de son départ, sera revalorisé selon les mêmes règles que celles prévues pour le congé parental dans le présent accord.

L. J. S. A  
H. B. TP 5/19  
J. P. M. H. S. D. B.

## **2.4. Rémunération du congé de paternité**

La société assurera un complément de rémunération permettant un maintien à 100 % de la rémunération nette d'activité précédant la prise du congé de paternité.

## **2.5. Action des comités d'entreprise et d'établissement en faveur de la parentalité**

Les parties signataires considèrent que les comités d'entreprise et d'établissement ont un rôle important à jouer dans le domaine de l'aide à la parentalité. À ce titre, elles invitent chaque comité d'entreprise ou d'établissement à mettre en œuvre et promouvoir, dans le cadre de sa politique d'œuvres sociales, au moins une action visant à favoriser la parentalité. La ou les action(s) réalisée(s) ou en cours de déploiement feront l'objet d'une présentation dans le cadre du bilan annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes et du plan d'action prévus à l'article L.2323-57 du code du travail.

## **2.6. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale**

Le Groupe EADS entend favoriser les aménagements d'horaires et de charges de travail qui en découlent et plus particulièrement l'accès au temps partiel.

Une attention particulière sera donc apportée à ces demandes qui seront instruites conjointement par la Direction des Ressources Humaines et la hiérarchie concernée qui veilleront à ce que la charge de travail soit en adéquation avec le temps partiel qui a été retenu.

Le Groupe considère en outre que le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein aux augmentations salariales et à la mobilité. Les salariés concernés doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein au processus de recrutement interne.

Dans le même esprit, les Directions d'établissement s'efforceront de développer, en liaison avec les partenaires sociaux, toutes initiatives locales permettant de concilier plus aisément vie familiale et vie professionnelle, notamment dans le domaine des services de proximité offerts au personnel.

## **Chapitre 3 : Mixité professionnelle**

Le Groupe EADS entend promouvoir activement la mixité des emplois et souhaite favoriser la diversification des métiers exercés par les femmes au sein de ses sociétés.

Pour atteindre cet objectif, il met en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers de l'Aéronautique, de l'Espace et de la Défense auprès des femmes, à développer la féminisation de ses recrutements et à faciliter l'accès des femmes à des filières professionnelles aujourd'hui peu féminisées.

### **3.1 Promotion des métiers de l'Aéronautique, de l'Espace et de la Défense**

Le Groupe EADS accentue sa coopération avec le monde éducatif, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de l'industrie Aéronautique, de l'Espace et de la Défense auprès des femmes.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "LHS", "TR 6/19", "SR", "AP", "JH", "SD/B", and a large signature.

Cet effort de communication s'exerce dès le collège afin d'influer de façon significative sur le choix de l'orientation professionnelle des jeunes filles grâce à une participation régulière de représentantes des différents métiers du Groupe.

Le Groupe EADS participe ainsi aux forums métiers organisés par les lycées et collèges, en y associant des femmes du Groupe dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité.

Les actions de promotion des métiers de l'aéronautique, de l'espace et de la défense sont encouragées et facilitées tant d'un point de vue administratif que budgétaire par le département des Ressources Humaines de chaque société.

Cette politique de promotion et ses réalisations sont présentées et débattues chaque année au sein de la Commission Égalité Professionnelle dans les différentes sociétés du Groupe.

Dans le même esprit, le Groupe EADS renforce sa participation aux forums organisés par les grandes écoles et les universités en veillant à y réserver une place particulière pour la promotion des carrières des femmes. Une cinquantaine d'institutions du monde de l'éducation ont ainsi été ciblées avec lesquelles le Groupe EADS et ses sociétés développent une communication permanente et active. Le Groupe soutient notamment les initiatives prises par certaines grandes écoles pour féminiser leurs effectifs et s'engage à augmenter significativement les possibilités de stages en entreprise pour les jeunes étudiantes.

Enfin, au-delà du monde éducatif, le Groupe EADS soutient les initiatives qui lui paraissent les plus pertinentes pour développer le travail des femmes. Dans ce cadre, le Groupe EADS a établi dès 2004 un partenariat avec le Ministère de la recherche afin de soutenir le prix Irène Joliot-Curie qui vise à récompenser les actions entreprises pour favoriser la présence de jeunes filles dans les études scientifiques et techniques et à promouvoir la place des femmes dans le domaine de la recherche.

### **3.2 Féminisation du recrutement**

Le Groupe EADS et ses sociétés s'engagent en premier lieu à assurer de façon pérenne une juste représentation des jeunes femmes dans les stages d'études ainsi que dans les contrats en alternance, en veillant à ce que leur présence soit au moins proportionnelle aux candidatures reçues.

En tout état de cause, les sociétés du Groupe s'assurent que la proportion des femmes embauchées sur les postes ouverts au recrutement soit au moins équivalente à celle des candidatures féminines reçues, quelle qu'en soit la source (stages, alternance, intérim ou embauche directe).

L'évolution des recrutements des personnels féminins fait l'objet d'une présentation annuelle aux partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Égalité Professionnelle ou à défaut au cours d'une réunion spécifique avec les représentants du personnel.

### **3.3 Reconversion professionnelle du personnel administratif dans les métiers techniques**

Le Groupe soutient les projets de reconversion de personnel administratif vers les emplois techniques et de production. Une attention particulière est portée aux demandes individuelles en ce sens. Les parcours d'évolution validés par la hiérarchie et les ressources humaines s'inscrivent dans le processus normal de gestion des carrières et du plan de formation.

Handwritten notes and initials in blue ink:

- 51
- HB
- TP 7/19
- JR
- AP
- SH
- 3DB

### **3.4 Communication sur les intranets du Groupe**

Le Groupe EADS et ses sociétés mettent à la disposition des salariés sur leurs intranets, ou à défaut par voie d'affichage, une information reprenant l'ensemble des mesures destinées à favoriser la parentalité et d'une façon plus générale à assurer l'égalité Femmes/ Hommes.

## **Chapitre 4 : Gestion de la situation comparée des femmes et des hommes**

Les actions de fond prévues dans le cadre du présent accord feront l'objet au niveau du Groupe d'un examen et d'un bilan avec les organisations syndicales à l'issue de la période triennale 2013-2015.

Le suivi de ce plan d'action fera également l'objet d'une présentation annuelle auprès des comités d'entreprise ou d'établissement lors de la présentation du rapport annuel prévu à l'article L2323-47 du code du travail ou selon la taille de l'entreprise, du bilan annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes et du plan d'action prévus à l'article L.2323-57 du code du travail.

Afin d'améliorer l'efficacité de la politique d'égalité et mixité professionnelles, les parties signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

### **4.1 Désignation d'un référent égalité et mixité professionnelles**

Chaque établissement compris dans le périmètre du Groupe EADS en France procédera à la désignation d'un référent Égalité - Mixité professionnelles. Par défaut, le responsable RH de l'entité concernée fait office de référent. Le nom et les coordonnées de ce référent figureront dans la communication intranet dédiée à l'égalité professionnelle.

### **4.2 Commission égalité professionnelle**

Les parties signataires recommandent aux comités d'entreprise et d'établissement des filiales du Groupe en France de porter une attention particulière au bon fonctionnement des commissions égalité professionnelle là où cela s'avère nécessaire.

### **4.3 Procédure individuelle de recours interne**

Une procédure individuelle de recours interne est mise en place dans les établissements du Groupe pour les salarié(e)s s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à leur sexe.

Cette procédure suivra les étapes suivantes :

- Le salarié s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à son sexe pourra déposer une demande écrite auprès du référent égalité et mixité professionnelles ou à défaut, tant que celui-ci n'a pas été désigné auprès du responsable Ressources Humaines de l'établissement,
- Le référent égalité et mixité professionnelles accusera réception de la demande, sous quelque forme que ce soit,
- Le référent instruira le dossier,

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "HB", "JR", "MP", "TR 8/19", "SH", "AH", and "SDB".



- Le délai d’instruction du dossier sera au maximum de deux mois à compter de la date de l’accusé de réception de la demande,
- Le référent égalité et mixité professionnelles procèdera durant ce délai à la recherche des éléments objectifs permettant d’apprécier la situation individuelle de la personne ayant déposé la demande,
- Le référent égalité et mixité professionnelles adressera une réponse écrite et argumentée à la personne à l’origine de la demande au plus tard dans la semaine suivant la fin de la période de deux mois d’instruction du dossier. A la demande de l’intéressée, un entretien complémentaire d’explication pourra être organisé,
- Si le référent égalité et mixité professionnelles conclut à la nécessité d’un réajustement de salaire et/ou de niveau hiérarchique, celui-ci sera effectué en dehors du budget annuel de la politique salariale et promotionnelle.

Le bilan des recours ainsi présentés est transmis à la commission égalité professionnelle ; il fait également partie du rapport annuel obligatoire soumis annuellement au comité d’entreprise ou d’établissement.

### **TITRE III Orientations et Actions stratégiques pour la période 2013-2015**

Au travers des orientations et actions stratégiques pour la période 2013-2015 décrites ci-après, le Groupe se donne comme ambition de faire progresser la situation du personnel féminin dans la vie professionnelle active et de contribuer ainsi à l’égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise.

C’est dans cette optique, au-delà des principes et des politiques générales figurant aux titres I et II du présent accord, que le Groupe choisit d’agir dans cinq domaines prioritaires: la rémunération effective, les promotions, la formation, les conditions de travail et enfin la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les chapitres suivants décrivent d’une part les objectifs que se fixe le Groupe pour la période 2013-2015, et d’autre part les thèmes qui devront être développés dans les accords négociés par ses sociétés, à l’issue d’une analyse interne de leur situation.

Si, à l’issue de cette analyse, les thèmes proposés apparaissent peu pertinents au regard de la situation de la société concernée (par exemple, absence de la catégorie Ouvriers), d’autres orientations et objectifs seront identifiés dans le cadre du dialogue social.

#### **Chapitre 1 : Orientations relatives à la rémunération effective**

A l’occasion des accords successifs signés au cours de ces dix dernières années, le Groupe a élaboré tout un dispositif permettant d’assurer l’égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour la négociation du présent accord, il a procédé à une analyse des évolutions des rémunérations effectives des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles.

Le bilan effectué au niveau du Groupe permet de mettre en valeur les améliorations apportées par les plans d’action successifs :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including:

- HS
- TP 9/19
- SH
- SDTB
- Other initials and marks.

- Les mesures prises pour éviter les ralentissements salariaux à l'occasion des congés de maternité et parentaux ont porté leurs fruits
- A niveau de classification comparable, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les catégories professionnelles Cadres, Techniciens et Administratifs sont cohérents avec les âges et anciennetés respectives.

En revanche, au niveau du Groupe, l'analyse statistique conduit à s'interroger sur les salaires du personnel féminin dans la catégorie des Ouvriers, dans le sens où, au niveau global, des écarts de rémunération subsistent sans qu'ils puissent être totalement expliqués, pour un niveau de classification identique, par les différences d'âge et d'ancienneté. En conséquence, le plan d'action 2013-2015 met l'accent sur l'évolution salariale du personnel Ouvrier.

## **1.1 Analyse des rémunérations effectives de chacune des catégories professionnelles**

### 1.1.1 Cadres

A la fin de l'année 2012, le salaire médian des femmes de la catégorie Cadres au niveau du Groupe est inférieur de 304 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 3,2 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 2,8 années. Les écarts de rémunération ainsi constatés sont cohérents avec les différences d'âge et d'ancienneté. Le même constat peut être fait en analysant chacun des niveaux de classification de cette catégorie.

### 1.1.2 Techniciens

A la fin de l'année 2012, le salaire médian des femmes de la catégorie Techniciens au niveau du Groupe est inférieur de 32 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 2,7 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 4,1 années. Les faibles écarts de rémunération ainsi constatés ne sont pas significatifs. L'analyse de chacun des niveaux de classification de cette catégorie permet de conclure que les écarts de rémunération sont cohérents avec les différences d'âge et d'ancienneté.

### 1.1.3 Administratifs

A la fin de l'année 2012, le salaire médian des femmes de la catégorie Administratifs au niveau du Groupe est supérieur de 57 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 5,9 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 4,1 années. Dans cette catégorie, cette situation statistique vient d'une proportion de femmes beaucoup plus élevée dans les niveaux de classification supérieurs. En revanche, les écarts de rémunération constatés en analysant chacun des niveaux de classification de cette catégorie sont cohérents avec les différences d'âge et d'ancienneté.

### 1.1.4 Ouvriers

A la fin de l'année 2012, le salaire médian des femmes de la catégorie Ouvriers au niveau du Groupe est inférieur de 32 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 2 ans supérieur à celui des hommes, et l'ancienneté moyenne est inférieure de 1,2 année. Dans cette catégorie, les écarts de rémunération constatés au niveau du Groupe sont faibles mais ils ne peuvent être totalement expliqués, pour un niveau de classification professionnelle identique, par les l'âge ou l'ancienneté.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "TP", "SH", "SDB", and "S1", along with the date "10/19".

## **1.2 Plan d'action 2013-2015**

1.2.1 Le Groupe constate, à son niveau, que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les catégories Cadres, Techniciens et Administratifs correspondent aux différences d'âges et d'ancienneté. En conséquence, ces catégories n'appellent pas de traitement particulier dans le cadre d'un plan d'action global.

Les sociétés seront amenées à partager leur propre analyse avec leurs représentants du personnel, et pourront soit confirmer ce constat, soit élaborer un plan d'action en cas de situation spécifique dans leur périmètre.

1.2.2 Le Groupe met l'accent pour la période 2013-2015 sur l'évolution salariale du personnel féminin de la catégorie des Ouvriers.

Dans le cadre de cette orientation, les sociétés ayant des Ouvriers procéderont à une analyse systématique de la situation salariale du personnel féminin Ouvrier. Si leur analyse statistique, pour un même niveau de classification professionnelle, fait apparaître des écarts qui ne peuvent être expliqués par des différences d'âge et d'ancienneté, des mesures correctives seront prises en compte dans leur politique salariale à partir de 2014. Si cela s'avère nécessaire, un budget spécifique sera défini dans la politique salariale pour mettre en œuvre ces mesures.

Pour autant, cette démarche n'induit aucunement un réajustement systématique du salaire d'une ouvrière à la moyenne ou à la médiane de sa classification. L'augmentation du salaire reste une décision de la hiérarchie, en liaison avec les ressources humaines, fondée sur la prise en compte de l'ensemble des éléments objectifs d'appréciation du travail réalisé, tels que précisés au titre I.

## **Chapitre 2 : Orientations relatives aux promotions**

L'orientation politique du Groupe est de renforcer la mixité professionnelle dans certaines filières et de favoriser l'accès des femmes au niveau supérieur, quelle que soit la catégorie professionnelle concernée.

Cette politique vise en particulier l'accès du personnel féminin aux fonctions de Cadres Supérieurs et « Exécutives », qui reste un enjeu d'exemplarité à court et à moyen terme, et une condition d'efficacité de l'entreprise. Elle conduit à s'intéresser aux promotions en position IIB, qui en constituent le vivier.

La même préoccupation s'applique aux promotions du personnel féminin dans les environnements de production. Le personnel féminin y est faiblement représenté, et il convient de s'interroger sur les freins au développement de la mixité dans ce secteur. L'une des actions prioritaires est de porter une attention particulière à la promotion du personnel féminin dans le secteur Production. D'autres actions sont prévues dans les domaines de la formation et des conditions de travail.

### **2.1 Objectifs de promotions de femmes au niveau Cadre Exécutive**

Le Groupe se donne comme objectif de promouvoir 5 femmes au niveau « Group Executives » et 20 femmes au niveau Executives en cumul sur la période 2013-2015 pour l'ensemble du périmètre du Groupe en France. A titre d'information il y avait 12 « Group Executives » et 66 « Executives » femmes dans le Groupe en France à la fin de l'année 2012.

Handwritten notes and initials in blue ink at the bottom right of the page, including "JP", "HB", "JR", "TP", "MP", "04", "SD13", "11/19", and a signature.

## **2.2 Objectifs de promotions de femmes en position IIIB et Cadres Supérieurs**

Partant d'une situation en fin d'année 2012 au niveau du Groupe de 11,4 % de femmes IIIB et de 3,6 % de femmes Cadres Supérieurs parmi l'ensemble des Cadres, le Groupe se fixe comme objectif d'augmenter la proportion de femmes en position IIIB et en position de Cadre Supérieur (IIIBex et IIIC) à l'issue des trois années du plan d'action.

Dans ce cadre, les différentes sociétés détermineront des objectifs de promotions permettant de se conformer à l'objectif général, dont le niveau et les modalités seront adaptés à leur propre situation et elles en informeront leurs partenaires sociaux.

## **2.3 Objectifs de promotions de femmes au sein des métiers de la production**

### **2.3.1 Maîtrise d'Atelier**

Le Groupe constate une très faible proportion de femmes dans la Maîtrise d'Atelier : 1% des effectifs de Maîtrise, alors que les femmes représentent 10% de la catégorie des Techniciens. Il prend comme orientation de renforcer la féminisation de la Maîtrise d'Atelier durant la période d'application du présent accord.

A cet effet, les sociétés concernées conduiront une action d'identification des femmes ayant le potentiel d'accéder à la Maîtrise au sein des catégories Techniciens et Ouvriers telles que définies dans l'entité concernée. Les personnes ainsi identifiées bénéficieront d'un plan de développement individuel, soutenu par une formation et un accompagnement aux fonctions d'agent de maîtrise.

### **2.3.2 Promotions au niveau AF3**

Le Groupe se fixe comme objectif d'augmenter la proportion de femmes au niveau AF3 à l'issue des trois années du plan d'action, par rapport à la situation à la fin de l'année 2012.

Dans ce cadre, les différentes sociétés détermineront un objectif de promotions permettant de se conformer à cette orientation générale, dont le niveau et les modalités seront adaptés à leur propre situation, et elles en informeront leurs partenaires sociaux.

## **Chapitre 3 : Orientations relatives à la formation**

### **3.1 Filière Encadrement**

Le Groupe s'engage à poursuivre ses actions destinées à identifier les femmes ayant le potentiel requis pour prendre des fonctions d'encadrement et à accompagner leur développement, notamment par la formation.

A cet effet, il se fixe l'objectif d'avoir au moins 20% de participantes dans les sessions des programmes de formation et de développement dédiés : FAST, EXPAND, ACHIEVE.

Un indicateur du pourcentage de promotions réalisées au cours des trois années parmi les participantes à ces sessions de formation sera établi à l'issue de la période triennale.

Enfin, le Groupe poursuivra les actions destinées à mettre en valeur les femmes dans l'entreprise : participation aux réseaux professionnels, programme GROW....

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including the letters "IB", "TR", "12/19", and various initials and symbols.

## **3.2 Secteur de la Production**

### **3.2.1. Accès à la catégorie Maîtrise d'Atelier**

Les actions mises en place en vue d'une plus grande féminisation de la Maîtrise d'Atelier comportent plusieurs aspects : l'identification des candidates potentielles, l'accompagnement de leur déroulement de carrière, et si nécessaire la mise en œuvre d'un plan de formation spécifique. Ce plan de formation spécifique est défini dans chaque société concernée.

### **3.2.2. Audit sur les stéréotypes en Atelier**

Les freins à une plus grande féminisation des métiers de la Production résident en partie dans des facteurs culturels. Afin de mieux les appréhender, le Groupe conduira, en liaison avec l'une de ses sociétés, un audit sur les stéréotypes dans les secteurs de Production. Indépendamment des actions de sensibilisation à la mixité professionnelle menées par ailleurs, il permettra d'élaborer une action spécifique de communication et de sensibilisation durant la période d'application de l'accord.

## **Chapitre 4 : Orientations relatives aux conditions de travail**

En cohérence avec l'ensemble des actions du plan triennal destinées aux métiers de la Production, le Groupe réalisera, en liaison avec l'une des sociétés adhérentes au présent accord cadre, une analyse des conditions de travail du personnel féminin dans le secteur des ateliers.

## **Chapitre 5 : Orientations relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

### **5.1 Télétravail**

Soutenu par le développement des technologies de l'information et de la communication, le télétravail apparaît comme une modalité d'organisation du travail permettant de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le Groupe constate que plusieurs sociétés ont discuté avec leurs partenaires sociaux de la mise en place d'expérimentations du télétravail.

Il se fixe comme orientation générale d'étendre l'expérimentation du télétravail au sein des sociétés ayant adhéré au présent accord.

### **5.2 Groupe de travail sur l'adaptation du Compte Epargne Temps**

Un groupe paritaire de travail sera mis en place pour étudier les possibilités d'adaptation du Compte Epargne Temps en vue de favoriser l'exercice de la parentalité et des aidants familiaux. Il rendra ses conclusions dans un délai maximal de dix-huit mois à compter de la conclusion du présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "HB", "TP", "SM", "JR", "MP", "DM", "3DB", and "13/19".

## **TITRE IV Indicateurs de suivi**

### **Chapitre 1 : au niveau du Groupe**

Un bilan triennal sera présenté aux Coordinateurs Syndicaux et au Comité national France pour assurer le suivi des politiques générales et des orientations définies dans le présent accord.

#### **1.1 Suivi des politiques générales**

Les indicateurs suivants sont retenus :

- Proportion de femmes ayant suivi une formation et durée moyenne de celle-ci dans chacune des catégories professionnelles.
- Répartition budgétaire des augmentations individuelles attribuées aux femmes dans chaque catégorie professionnelle, pour chacune des années concernées.
- Nombre de promotions attribuées aux femmes et proportion par rapport à l'ensemble de la catégorie considérée : passage au forfait, passage de non-cadre à cadre, accès à la maîtrise, promotions aux niveaux IIIB et Executives.
- Pourcentage de femmes parmi les participants aux formations dédiées FAST, EXPAND et ACHIEVE
- Pourcentage de promotions réalisées au cours des trois années parmi les participantes aux sessions de formation FAST, EXPAND et ACHIEVE.
- Proportion des femmes recrutées sur les postes ouverts au recrutement dans chacune des catégories professionnelles.

#### **1.2 Suivi des orientations et des actions de la période triennale**

##### 1.2.1 Rémunération effective

- une information relative aux objectifs retenus par les sociétés sera donnée au niveau du Groupe lors du bilan de la période triennale

##### 1.2.2 Promotions

- Nombre de promotions aux niveaux Group Executive et Executives à l'issue de la période triennale
- Proportions de femmes en position IIIB et en position de cadre supérieur à l'issue de la période triennale, par rapport à la fin de l'année 2012
- Nombre de promotions de femmes dans la catégorie de Maitrise d'Atelier, et proportion de femmes dans cette catégorie, à l'issue de la période triennale
- Proportion de femmes dans la filière AF3, à l'issue de la période triennale, par rapport à la fin de l'année 2012

##### 1.2.3 Formation

- Bilan de la mise en place de la formation à la Maitrise d'Atelier, à l'issue de la période triennale : nombre de participantes, durée des formations réalisées.
- Compte-rendu de l'audit sur les stéréotypes dans les secteurs de production.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like HB, TP, 14/19, and others.

#### 1.2.4 Conditions de travail

- compte-rendu de l'analyse sur les conditions de travail en atelier

### **Chapitre 2 : au niveau des sociétés**

Le bilan triennal sera présenté au Comité central d'Entreprise (ou au Comité d'entreprise) pour assurer le suivi des politiques et orientations générales du Groupe et celles de la société considérée.

#### **2.1 Suivi des politiques générales**

Les indicateurs suivants sont retenus :

- Proportion de femmes ayant suivi une formation et durée moyenne de celle-ci dans chacune des catégories professionnelles.
- Répartition budgétaire des augmentations individuelles attribuées aux femmes dans chaque catégorie professionnelle, pour chacune des années concernées.
- Nombre de promotions attribuées aux femmes et proportion par rapport à l'ensemble de la catégorie considérée.
- Proportion de femmes présentées par les organisations syndicales sur les listes de candidats aux élections professionnelles (DP et CE).
- Proportion des femmes recrutées sur les postes ouverts au recrutement dans chacune des catégories professionnelles.

#### **2.2 Suivi des orientations et des actions de la période triennale**

Les indicateurs ci-dessus définis pourront être complétés si nécessaire par des indicateurs arrêtés au niveau de chaque Société, en fonction de ses orientations et objectifs particuliers.

L. J. S. H.  
HB TR 15/19  
SR RP JH IDB

## **TITRE V Dispositions spécifiques aux sociétés de moins de 300 salariés**

Les sociétés dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et qui adhèrent au présent accord-cadre sont tenues de choisir au moins trois domaines d'actions parmi ceux qui y sont définis. Parmi ces domaines d'action, elles devront nécessairement retenir celui de la rémunération effective.

## **TITRE VI Mise en œuvre de l'accord**

### **1. Champ d'application**

Le présent accord cadre de Groupe s'applique aux sociétés du Groupe EADS en France détenues à plus de 50 % directement ou indirectement par EADS N.V. et listées en annexe 1.

Lesdites sociétés devront formellement adhérer au présent accord-cadre selon le modèle d'adhésion joint en annexe 2.

Toute société ou participation directe ou indirecte nouvelle du Groupe EADS en France pourra adhérer au présent accord-cadre, conformément à l'annexe 2.

### **2. Durée**

Le présent accord cadre est conclu pour une durée déterminée de trois ans courant du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015. A l'expiration de cette période, il cessera de produire ses effets.

Il se substitue dans son intégralité aux dispositions de l'accord du 11 juillet 2007 et à ses avenants conclus respectivement les 11 juillet 2007 et 10 septembre 2010.

### **3. Formalités de dépôt**

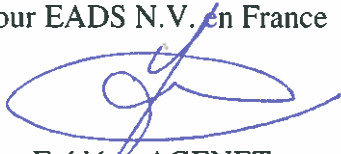
Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: LB, JP, 16/19, SR, JDB, and others.



Fait à Toulouse, le 27 septembre 2013

Pour EADS N.V. en France





Frédéric AGENET  
Directeur des Ressources Humaines  
France

Pour la CFDT

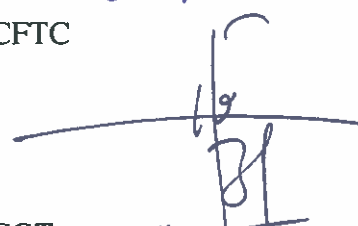
WACQUANT 

JM PEETERS 

Pour la CFE-CGC

J. BRÉFOL   
Inelene Adwa 

Pour la CFTC




Pour la CGT

PAULES. M.  Reserves  
+ en Annexe  
J. Jacques DESVIGNES 

Pour FO

3 Damien BLOQUET 

Josette Raynaud 

## ANNEXE 1

### Sociétés entrant dans le périmètre de l'Accord

- **AEROLIA** - 13 rue Marie Louise Dissart - 31027 Toulouse cedex 3
- **AIRBUS SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte 31700 Blagnac
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** – 316 route de Bayonne BP14-31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS CORPORATE JET CENTER** - 316 route de Bayonne- 31 060 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS CIMPA** - 1 avenue de la Cristallerie - 92310 Sèvres
- **IFR** – 8 avenue Georges Guynemer – 31770 Colomiers
- **ASTRIUM SAS** – 12 rue Pasteur – 92150 Suresnes
- **CILAS** – 8 avenue Buffon BP 6319 – Z.I La Source – BP 6319 45063 Orléans cedex
- **INTESPACE** - 2 rond-point Pierre Guillaumat 31400 Toulouse
- **SPOT IMAGE** - 5 rue des Satellites -31400 Toulouse
- **EADS NUCLETUDES** - 3 avenue du Hoggar - BP 117 Les Ulis -91944 Courtabœuf cedex
- **SODERN** – 20 avenue Descartes BP23- 94451 Limeil Brévannes cedex
- **EUROCOPTER** – Aéroport International Marseille Provence - 13725 Marignane cedex-
- **EUROCOPTER TRAINING SERVICES** – Aéroport International Marseille Provence - 13725 Marignane cedex
- **CASSIDIAN SAS** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **CASSIDIAN TEST & SERVICES** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **GET Electronique** – 14 rue Henri Regnault –ZAC de la Chartreuse – 81100 Castres
- **APSYS** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **CASSIDIAN Aviation Training Services (CATS)** – Base aérienne 709 – 16106 Cognac
- **CASSIDIAN Cyber Security SAS** 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **SIGNALIS SAS** - 9 rue Louis Rameau - 95870 Bezons
- **EADS France** – 37 boulevard de Montmorency -75016 PARIS
- **EADS AEROASSURANCES** – 37 boulevard de Montmorency -75016 PARIS
- **EADS SOGERMA SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal – 17300 ROCHEFORT
- **EADS COMPOSITES AQUITAINE SAS** -19 route de Lacanau - 33160 Salaunes
- **EADS SECA** - 1 Boulevard du 19 mars 1962 - 95500 Gonesse
- **EADS GDI SIMULATION** – 37 Boulevard de Montmorency – 75016 Paris
- **EADS ATR** - 5 avenue Georges Guynemer- 31770 Colomiers
- **GIE ATR** – 1 allée Pierre Nadot – 31712 - Blagnac cedex
- **ASB** - Allée Sainte-Hélène - 18000 Bourges

Handwritten notes in blue ink:

- TP
- 18/19
- 54
- JR
- 1/3
- 5/1
- TJB

## ANNEXE 2

### Modèle

#### Adhésion à l'Accord Cadre du..... 2013 sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein du groupe EADS en France

La Société..... dont le siège social est situé à..... et représentée  
par.....

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau national représentées par les Délégués  
Syndicaux (Centraux) de la Société.....

D'autre part,

Après s'être réunies le....., ont décidé d'adhérer et de reprendre en leur nom et pour leur  
compte l'intégralité des dispositions de l'Accord Cadre sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein  
du groupe EADS en France signé le.....2013 entre EADS NV en France et les coordinateurs  
syndicaux et annexé à la présente .

La présente adhésion fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par  
le Code du Travail.

Fait à....., le

Pour la Société

Pour les organisations syndicales

MP HB TP SM  
24 32  
19/09  
A JDB