ACCORD SUR L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE MBDA France

EXERCICES 2017-2018-2019

(en application des articles L.2242-1, L.2323-8 et R.2242-2 du Code du Travail)

Entre

la Société MBDA France représentée par

Madame Monique CAPALDO, Responsable des Relations Sociales France

et

les Organisations Syndicales soussignées d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit, à l'issue des négociations tenues en mars et avril 2017:

Ce document est la propriété de MBDA. Il ne peut être communiqué à des tiers et (ou reproduit sans l'autorisation préalable écrite de MBDA et son contenu ne peut être divulgué.
This document and the information contained herein is proprietary information of MBDA and shall not be disclosed or reproduced without the prior authorization of MBDA.

1, avenue Réaumur - 92358 Le Plessis-Robinson cedex - France
Tél. : +33 (0) 1 71 54 10 00 - Fax : +33 (0) 1 71 54 00 01
www.mbda-systems.com

MBDA France - S.A.S. au capital de 36 836 054,75 € - RCS Nanterre 378 168 470 - Siège social : 1, avenue Réaumur – 92350 Le Plessis Robinson - France

Préambule

Depuis de nombreuses années, la Direction de MBDA France et les Organisations Syndicales ont fait vivre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au travers des différents accords négociés ainsi que dans la déclinaison des différentes politiques de gestion des ressources humaines. Cet engagement s'accompagne également d'une recherche d'une meilleure mixité professionnelle au sein de l'Entreprise et de ses différents secteurs. Enfin, les dispositifs mis en place dans le cadre de l'accord visent à se prémunir contre tout risque de discrimination liée au genre.

Le présent accord détermine pour chaque thème de travail retenu, en fonction de la situation constatée au 31 décembre 2016, les objectifs de progression, les actions associées à ces objectifs devant permettre de les atteindre, ainsi que les indicateurs chiffrés permettant de mesurer la réalisation des objectifs et actions.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic réalisé au 31 décembre 2016 dans le cadre du Rapport de Situation Comparée. Ce diagnostic s'appuie également sur l'analyse des rémunérations par grands domaines et par niveaux, ainsi que sur le bilan de l'accord précédent qui couvrait la période 2014-2016.

À partir de ce diagnostic, les parties sont convenues de retenir les thèmes de travail suivants pour la période 2017-2019 :

- L'embauche
- La rémunération effective
- La promotion professionnelle
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'analyse du bilan du plan de formation 2016 n'appelle pas d'action corrective particulière. En effet, ce bilan révèle que les femmes bénéficient d'un volume d'heures de formation proportionnel à la part qu'elles occupent au sein des effectifs.
Cependant, la formation continuera également à être un point d'attention particulier de la hiérarchie et de la fonction Ressources Humaines lors de l'établissement du plan de formation, et notamment pour les formations de développement. Toutefois, si des écarts non expliqués venaient à être constatés sur la durée de l'accord dans le cadre du bilan annuel du plan de formation, des actions correctives pourront être prises pour y pallier.

Conscientes que le sujet de l'égalité et de la mixité professionnelle repose également sur l'engagement de l'ensemble des parties prenantes, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de conserver une thématique relative à la communication, interne et externe, déclinée par des actions servant l'ensemble des thèmes retenus dans l'accord.

Article 1 - Embauche : Développer les actions en faveur d'une meilleure mixité professionnelle

Article 1.1 - Situation au 31 décembre 2016

Au 31 décembre 2016, les femmes représentaient 21.7 % des effectifs de la Société en CDI (actifs), contre 21.1 % au 31 décembre 2014.

Par catégories socio-professionnelles, les femmes en CDI représentent :

- 19.2 % des Ingénieurs et Cadres, en progression par rapport au 31 décembre 2014 (17.6 %),
- 75.1 % des Employés, stable par rapport au 31 décembre 2014 (75.6 %),
- 12.5 % des Techniciens, en légère progression par rapport au 31 décembre 2014 (11.7 %),
- 9.1 % des Ouvriers, en baisse par rapport au 31 décembre 2014 (10.1 %).

S'agissant des recrutements féminins, sur la période 2014-2016, ces derniers ont représenté 26 % de l'ensemble des recrutements, au-delà de l'objectif du précédent accord (25 %) soit, par type d'embauche :

- 24 % de recrutements de femmes en CDI,
- 26 % de recrutements de femmes en CDD,
- 31 % de recrutements de femmes en apprentissage.

Au global, il existe une cohérence entre la proportion de candidatures féminines sur des postes ouverts en CDI (25.5 % sur la période 2014-2016) et la proportion d'embauches de femmes en CDI.

En outre, on constate une forte féminisation des filières de formation aux métiers Support et en conséquence, le recrutement de femmes dans ces domaines ne pose pas de difficulté particulière. A l'inverse, les filières de formation technique dans lesquelles la société recrute, se caractérisent par un faible taux de féminisation et ce quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, ce qui constitue une difficulté réelle dans la mixité des recrutements réalisés dans ces métiers. Cette situation est d'autant plus critique dans certains métiers d'opérateurs en production pour lesquels on constate également une pénurie de profils, ainsi que chez les Techniciens (métiers de la mécanique et de l'électronique). Compte tenu de ces éléments, le taux de recrutements féminins réalisés chez MBDA France est étroitement lié au mixte des postes ouverts chaque année au recrutement (fonctions supports versus fonctions techniques).

Au-delà de ce constat, il peut également exister une difficulté à attirer des jeunes diplômés dans le secteur de la Défense.

Les parties prenantes à la négociation sont conscientes que l'évolution de cette situation repose sur un travail de long terme à mener en amont des choix d'orientation auprès des jeunes filles, ainsi que tout au long du cursus d'études. Pour autant, une plus grande mixité dans les métiers techniques et industriels constitue un facteur de richesse pour l'entreprise, favorable également à la progression des femmes à des postes plus qualifiés ou à des postes à plus grandes responsabilités. C'est pourquoi, les parties estiment nécessaire de poursuivre cet engagement dans ce domaine considérant que cela relève de la responsabilité sociale de l'Entreprise d'apporter sa contribution à l'évolution des mentalités concernant l'accessibilité des métiers techniques aux femmes.

P.C XP RH

Article 1.2 - Objectifs de progression et actions

En tenant compte du mixte actuel des postes ouverts au recrutement, les parties signataires arrêtent comme objectif de recruter 25 % de femmes en CDI sur la période 2017-2019 et de maintenir un niveau d'embauches de femmes compris entre 25 et 30 %, tous motifs de contrats confondus.

En complément de ces objectifs quantitatifs, la Société portera une attention particulière sur le développement de la mixité de ses métiers, en particulier ceux qui sont fortement masculinisés ou féminisés.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont retenues :

- Consciente des difficultés à recruter des femmes dans les métiers techniques et industriels et de la lente évolution de la situation, MBDA France a choisi en septembre 2014 de travailler en lien avec l'association Elles Bougent dont l'ambition est de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques en luttant contre les stéréotypes qui pèsent sur l'Industrie et en incitant les jeunes filles de l'enseignement secondaire et supérieur à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques par des actions de sensibilisation (forums, conférences, tables rondes, visites d'entreprises). L'association Elles Bougent s'appuie sur un réseau de marraines, salariées Ingénieures et Techniciennes des entreprises partenaires qui interviennent dans les collèges et les lycées pour sensibiliser les jeunes filles à l'opportunité d'une carrière dans la technique, et également dans les écoles d'ingénieurs et les IUT/BTS afin de faire découvrir aux futures diplômées les métiers de l'industrie et de la technologie. En complément, un réseau de marraines a été mis en place en région Centre dans le cadre de l'action « Féminisons les métiers de l'aéronautique ».

  Plus d'une cinquantaine de salariées MBDA France sont impliquées dans la démarche et ces marraines se sont investies dans une quarantaine d'actions depuis leur mise en place.

  Dans la continuité de ce qui a été fait sur la période 2014-2016, MBDA France entend poursuivre et renforcer dans ses bassins d'emploi, les actions de promotion de ses métiers auprès des écoles d'ingénieurs et de techniciens, ainsi que ses actions de sensibilisation visant à contribuer aux futurs choix d'orientation des plus jeunes dans les collèges et lycées.

  Dans ce cadre, la Société permettra au réseau de marraines de se développer en mettant à sa disposition des moyens (ex : plaquettes métiers, prise en charge des frais de déplacements, ...) et de mieux faire connaître ses actions auprès des salariés.

- La Société forme les recruteurs à la non-discrimination à l'embauche et renouvellera cette formation tous les 5 ans. La Société forme également tous les nouveaux managers à la non-discrimination à l'embauche. La Société a traduit cet engagement dans la Charte Recrutement MBDA France dont l'un des chapitres vise à prévenir toute forme de discrimination dans le recrutement. Cette Charte sera communiquée prochainement.

- La Société est soucieuse d'assurer la bonne intégration des jeunes embauchés. Dans ce cadre, elle s'appuie sur un certain nombre de dispositifs d'intégration existants et qui concernent l'ensemble des salariés (rapport d'étonnement, suivi des jeunes embauchés par un référent, séminaire d'intégration, ...).

En complément de ces dispositifs, les parties prenantes à la négociation souhaitent que soit menée une réflexion pour compléter ces dispositifs pour les femmes embauchées dans des métiers à prédominance masculine. Le résultat de cette réflexion sera présenté à la Commission Égalité Professionnelle de 2018. L'adaptation des actions ainsi définies aux stagiaires et apprenties sera étudiée dans un second temps.

- Les parties prenantes à la négociation conviennent de l'intérêt de réaliser une analyse comparée du recours au CDD entre les hommes et les femmes. Le résultat de cette analyse sera présenté à la Commission Égalité Professionnelle de 2018.
- Enfin, considérant que des améliorations ergonomiques réalisées sur certains types de postes, et notamment des postes comprenant du port et de la manipulation de charges lourdes, peuvent permettre de féminiser l'accès à ces postes, les parties prenantes à la négociation conviennent qu'il est nécessaire de prêter une attention particulière aux réalisations en la matière et d'en informer la Commission Égalité Professionnelle.

Article 1.3. Indicateurs chiffrés

1. Nombre et pourcentage de femmes recrutées en CDI, CDD et apprentissage par an et au cumul sur trois ans, par rapport au total de recrutements réalisés en CDI, CDD et apprentissage au niveau société et par grands domaines (cf. analyse des rémunérations article 2).
2. Analyse des candidatures reçues pour des postes en CDI, hommes et femmes, par domaines et par fonctions.
3. Nombre et nature des actions réalisées auprès des écoles d'ingénieurs et de techniciens et auprès des collèges et lycées.
4. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 du résultat de la réflexion sur les mesures spécifiques à l'intégration des femmes embauchées dans des métiers à prédominance.
5. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 d'une étude comparée sur le recours au CDD.

Article 2 - Rémunération effective

Article 2.1. Situation au 31 décembre 2016

MBDA France veille à assurer une équité de traitement en matière de rémunération entre les salariés placés dans une situation comparable (qualification, compétences, expérience, performance), sans distinction liée au genre. Ce principe est appliqué dès l'embauche et l'Entreprise veille à l'assurer ensuite tout au long de la vie professionnelle au travers d'un certain nombre de dispositifs.

Les engagements pris dans le cadre des accords de politique salariale, et qui font l'objet d'un bilan annuel d'application, permettent d'assurer une équité de traitement en matière de progression salariale entre les hommes et les femmes, en matière de distribution des augmentations individuelles et de parts variables (pourcentage de bénéficiaires et pourcentage moyen distribué).

P.C XP RH

Que ce soit au niveau société ou par grands domaines de métiers, l'analyse globale comparée des rémunérations de base par position ne fait pas apparaître d'anomalie significative, les éventuels écarts entre les femmes et les hommes s'expliquant par des éléments de parcours professionnel différents (diplôme, expérience, ancienneté...).

S'agissant du temps partiel, le bilan d'application de la politique salariale 2016 fait apparaitre un léger retrait du pourcentage d'augmentation individuelle distribué pour les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. De plus, les parties notent que l'indicateur actuel ne différencie pas les hommes et les femmes.

La garantie de progression salariale lors du retour de congé maternité, adoption ou parental permet d'assurer une évolution de la rémunération équivalente à celle de la catégorie concernée (une dizaine de bénéficiaires par an pour un montant moyen d'une vingtaine d'euros).

Enfin, si l'analyse des rémunérations niveau par niveau montre une situation globalement cohérente, la différence de répartition des hommes et des femmes au sein de la structure hiérarchique de la Société (à titre d'exemple, 27 % des hommes Ingénieurs et Cadres sont positionnés au niveau IIIB et au-delà, contre 19 % des femmes Ingénieurs et Cadres) crée une différence de rémunération moyenne tous niveaux confondus. Ce constat appelle des actions correctives sur la thématique promotion professionnelle (cf. article 3 du présent accord).

Article 2.2. Objectifs de progression et actions

- **Les parties prenantes à la négociation conviennent que la Société doit maintenir la cohérence interne constatée par niveaux hiérarchiques et veiller à ne pas créer d'écarts. La réalisation de cet objectif sera validée au travers du bilan d'application de la politique salariale et du Rapport de Situation Comparée**.

  À ce titre, la Société continuera d'inscrire l'équité de traitement entre les hommes et les femmes comme domaine d'attention particulier dans les accords de politique salariale et donnera aux managers des recommandations dans ce sens lors de la mise en œuvre de la politique salariale et de la campagne de parts variables.

- **Les parties prenantes à la négociation conviennent d'affiner l'analyse des rémunérations dans certains secteurs, pour certains niveaux, où la proportion de femmes est faible**. Cette analyse portera sur :

  - Les Techniciens du Greater Engineering et du CSS.
  - Les Ouvriers Professionnels d'Atelier
  - Les Ingénieurs et Cadres de niveau Grade B IIIB du Greater Engineering.

  Si des écarts non expliqués par des éléments de parcours professionnel différents (diplôme, expérience, ancienneté...), venaient à être constatés, la Société se fixe pour objectif de les réduire et de mettre en place des actions correctives et chiffrées sur la durée de l'accord.

  Le résultat de cette analyse et les éventuelles actions correctives seront présentés à la Commission Égalité Professionnelle de 2018.

- **Concernant l'équité de traitement des salariés à temps partiel** :
  - La Société mettra à disposition un indicateur pertinent de diagnostic sur le premier trimestre 2018.
  - **Une analyse spécifique sera conduite** et exposée à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 et, en fonction des résultats, **la société se fixe pour objectif de mettre en place des actions correctives adaptées**.
  - En outre, des recommandations seront faites aux managers dans la mise en œuvre de la politique salariale afin d'assurer à ces salariés une équité de traitement, à performance comparable, avec les salariés à temps plein.

- Enfin la garantie minimale d'évolution de salaire au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental sera maintenue sur la durée de l'accord. Cette garantie se traduit par l'application, sur le salaire de base précédant le départ en congé, des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles distribuées dans la catégorie de bénéficiaires de la politique salariale durant la période d'absence.

Article 2.3. Indicateurs chiffrés

1. Fournir annuellement l'analyse détaillée des rémunérations par catégories socio-professionnelles et par niveau :
- au niveau société.
- par grands domaines d'activité (Greater Engineering, Manufacturing, CSS, Autres Fonctions)

2. Bilan d'application des mesures de la politique salariale par catégorie de la politique salariale.

3. Bilan d'application de la distribution des parts variables, hommes et femmes.

4. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 du résultat de l'analyse des rémunérations des Techniciens du Greater Engineering et du CSS, des Ouvriers Professionnels d'Atelier et des Ingénieurs et Cadres de niveau Grade B IIIB du Greater Engineering et présentation des éventuelles actions correctives,

5. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 d'un nouvel indicateur, analyse et bilan d'application de la politique salariale pour les salariés à temps partiel comparativement aux salariés à temps plein, hommes et femmes : pourcentage d'effectif bénéficiaire et pourcentage moyen d'augmentation individuelle, et présentation des éventuelles actions correctives

6. Bilan d'application des mesures spécifiques à l'évolution des rémunérations des salariés en situation de congé maternité, adoption et parental.

Article 3 - Promotion professionnelle

Article 3.1. Situation au 31 décembre 2016

De façon globale, il existe une cohérence dans les proportions d'hommes et de femmes qui sont promus chaque année. En effet, près de 14 % des hommes ainsi que près de 14 % des femmes ont bénéficié d'une promotion au cours de l'année 2016.

Néanmoins, au sein d'une même catégorie socio-professionnelle, on constate qu'il existe encore des écarts entre la proportion d'hommes et de femmes dans certains niveaux.

C'est le cas notamment au sein de la catégorie des Ingénieurs et Cadres, à partir de la position IIIB. Pour réduire ces écarts, l'accord 2014-2016 avait fixé un objectif de progression visant à accroître la part des femmes dans les niveaux IIIB et IIIBS.

Une attention particulière lors des revues de promotions, conjuguée à la création du Grade C IIIB en 2016 dans le cadre de l'Accord relatif à l'amélioration de la gestion des carrières, ont permis d'accroître la part des femmes Ingénieurs et Cadres dans les niveaux considérés : au 31 décembre 2016, elles sont 16.5 % à être positionnées aux niveaux Grade C IIIB, Grade B IIIB et IIIBS contre 12.6 % à fin 2013.

Néanmoins, même si la situation s'est améliorée, il existe encore un écart par rapport aux hommes : au 31 décembre 2016, 16.5 % des femmes Ingénieurs & Cadres se situent aux niveaux Grade C IIIB, Grade B IIIB et IIIBS contre 19.5 % des hommes Ingénieurs & Cadres.

On constate que les femmes représentent seulement 16.5 % des salariés Ingénieurs & Cadre dans le domaine Greater Engineering, alors que 60 % des postes de niveau IIIB et au-delà se situent dans ces activités à fin 2016. Ce déficit de mixité dans les métiers de la technique peut être un frein à leur progression aux niveaux IIIB et au-delà.

Pour ce thème, les enjeux portent donc sur l'amélioration de la mixité dans les métiers via le plan d'action relatif aux embauches et aux actions de promotion des métiers techniques auprès des femmes. La fidélisation des femmes dans la technique constitue également un levier d'action.

Enfin, il y a toujours très peu de femmes aux plus hauts niveaux de la structure hiérarchique (IIIC et Ungraded) : 2.6 % de femmes contre 8 % d'hommes parmi les Ingénieurs et Cadres.

Concernant les personnels Mensuels, l'analyse de la situation des femmes Ouvriers présentée en 2014 a permis d'identifier des points d'attention sur l'accès des femmes Ouvriers au niveau III et leur progression dans ce même niveau.

Avec les mesures mises en œuvre en 2014, 2015 et 2016 à l'occasion de la revue des salaires, une femme sur deux a bénéficié entre 2014 et 2016 d'une promotion au niveau III ou d'une évolution dans le niveau. À l'issue de ces mesures, à poste, formation et expérience comparables, on constate une cohérence d'ensemble entre les hommes et les femmes.

L'évolution des femmes Ouvriers vers le niveau IV devra s'inscrire, compte tenu de la nature de leurs formations initiales et parcours professionnels, dans une démarche individualisée de formation ou de mobilité en dehors de la filière.

Entre 2014 et 2016, deux femmes Ouvriers ont bénéficié d'une mobilité vers des postes de niveau IV 1 en dehors de la filière.

Article 3.2. Objectifs de progression et actions

Au-delà de l'objectif qui est de maintenir la cohérence globale du taux annuel de promotions d'hommes et de femmes, les parties signataires se fixent les objectifs suivants :

Pour la catégorie des Ingénieurs et Cadres :

La Société veillera particulièrement à l'équité dans les promotions aux niveaux IIIB de façon à tendre au 31 décembre 2019 vers un taux de 18 % de femmes Ingénieurs et Cadre aux niveaux Grade C IIIB, Grade B IIIB et IIIBS, par rapport à l'effectif de référence au 31 décembre 2016.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont retenues :

- La Société poursuivra ses efforts visant à améliorer, à compétences et performances comparables, l'accès des femmes à des postes de management d'équipes de premier niveau, en particulier dans la première partie de leur carrière professionnelle, afin de les mettre en situation de pouvoir ensuite accéder à des postes de niveau IIIB et au-delà.
- Dans le cadre de la politique Expertise Technique, la Société maintiendra également une attention particulière sur le développement des femmes qui souhaitent s'orienter vers cette filière ou évoluer en son sein.
- Partant du constat que la faible proportion de femmes dans certains secteurs de l'Entreprise peut constituer un frein à leur progression, la Société mènera une réflexion en 2018 sur la mise en place d'actions individualisées visant à accompagner les talents féminins identifiés à se développer vers la prise de postes de niveau IIIB et au-delà (ex : programme de mentoring, programme de coaching, formations « leadership au féminin » ...). Un travail sera également à mener sur la visibilité des femmes exerçant des postes à responsabilités.
- Au cours de la négociation, les représentants du personnel ont indiqué que selon eux les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à quitter les métiers techniques. Les parties prenantes à la négociation décident de l'intérêt de conduire une étude en 2018 afin de vérifier si cette perception est fondée et, le cas échéant, de mettre en place rapidement des actions visant à fidéliser les femmes au sein des métiers techniques.
- Enfin, dans le cadre des renouvellements à assurer en raison des départs à la retraite, la Société veillera à étudier attentivement les opportunités que la vacance de ces postes pourrait représenter pour la féminisation des plus hauts niveaux de responsabilités (IIIC et Ungraded). Cette attention portera également sur les recrutements qui pourraient être effectués à ces niveaux.

Pour les Mensuels :

- Concernant les salariés titulaires d'un Bac+2/+3, au-delà de la mise en place prochaine du dispositif visant à acquérir un diplôme d'ingénieur qui offrira une égalité des chances dans l'acquisition de ce type de diplôme, quel que soit le genre, **les parties prenantes à la négociation conviennent qu'une analyse soit**

conduite sur l'accès au niveau V1, à métier et diplôme comparables. Les résultats seront présentés à la Commission Égalité Professionnelle de 2018. **Si nécessaire, la société se fixe pour objectif de mettre en place des actions correctives adaptées.**

- **S'agissant du niveau VI** mis en place en 2016 dans le cadre de l'accord sur l'amélioration de la gestion des carrières, **les parties prenantes à la négociation conviennent qu'un diagnostic soit effectué concernant l'accès des femmes à ce niveau.** Les résultats seront présentés à la Commission Égalité Professionnelle de 2018. **Si nécessaire, la société se fixe pour objectif de mettre en place des actions correctives adaptées.**
- Concernant les Ouvriers, dans l'attente des dispositions qui résulteront de la négociation sur la gestion de carrière des personnels Ouvriers qui sera menée courant 2017, la Société accompagnera dans leur réflexion les femmes ouvriers qui souhaiteraient, dans le cadre de leur progression, évoluer vers une autre filière.

Article 3.3. Indicateurs chiffrés

1. Flux de promotions annuels et en dynamique hommes/femmes, par catégories socio-professionnelles et par niveaux.

2. Nombre de postes de managers à pourvoir et nombre de femmes nommées.

3. Proportion comparée de femmes et d'hommes aux niveaux Grade CIIIB, Grade B IIIB et IIIBS (cumul) par rapport aux Ingénieurs et Cadres au 31 décembre 2016.

4. Chiffres de la filière expertise technique : nombre et proportion d'experts hommes et femmes par rapport à l'effectif de référence, nombre d'entrées d'hommes et de femmes dans la filière expertise, cartographie des experts par entité et par âge.

5. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle du résultat de la réflexion sur les actions d'accompagnement des talents féminins.

6. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de l'étude sur les parcours de femmes ayant quitté les métiers techniques et selon les résultats, présentation du plan d'actions envisagé.

7. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 de l'étude concernant l'accès au niveau V 1 des personnels mensuels titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2/Bac+3 et selon les résultats, présentation du plan d'actions envisagé.

8. Fourniture à la Commission Égalité Professionnelle de 2018 du diagnostic concernant l'accès des femmes au niveau VI et selon les résultats, présentation du plan d'actions envisagé.

Article 4. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Article 4.1. Situation au 31 décembre 2016

Au fil des années, de nombreuses mesures destinées à permettre de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle, notamment dans la gestion de la parentalité, ont été proposées aux salariés, parmi lesquelles :

- Berceaux en crèches interentreprises,
- Conciergerie sur le site du Plessis-Robinson,
- Complément de rémunération dans la limite de 100 % du salaire pendant le congé paternité,
- Prise en charge à 50 % par l'Entreprise du différentiel de cotisations salariales retraites sur la base du salaire de référence temps plein en cas de temps partiel jusqu'aux 3 ans de l'enfant ;
- Dispositions de prise en charge partielle des frais de garde d'enfants par l'Entreprise, sur production de justificatifs, lorsqu'une action de développement de compétences a lieu à l'initiative de l'employeur en dehors du temps de travail,
- Maternité : aménagement d'horaires à compter du 3ème mois de grossesse, possibilité d'aménagement de poste avant le départ en congé maternité, entretien à l'issue du congé de maternité,
- Congé parental : durée portée à 48 mois maximum, proposition de maintien du lien avec l'Entreprise, entretien 3 mois avant le retour, entretien au retour, calcul de droits à intéressement plus favorable pour les salariés en congé parental à temps partiel,
- Congés enfant malade, congés enfant handicapé,
- Accord sur le don de jours au salarié parent d'un enfant gravement malade en complément des dispositifs légaux existants.

Permettre un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment dans le cadre de la gestion de la parentalité, est un vecteur d'évolution professionnelle pour les femmes.

Par ailleurs, une meilleure implication des salariés masculins dans la gestion de la parentalité permet une meilleure répartition des contraintes familiales entre les hommes et les femmes.

Partant de ces constats, les parties prenantes à la négociation entendent améliorer et développer les dispositifs mis à disposition de l'ensemble des salariés parents, hommes et femmes, dans la gestion de leur parentalité.

Article 4.2. Objectifs de progression et actions

En complément des mesures existantes, la Société se fixe pour objectif d'améliorer les dispositifs existants et de mettre en place de nouveaux dispositifs permettant une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment en faveur de la gestion de la parentalité, tout en promouvant le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont retenues :

- Pour les salariés bénéficiant d'un temps partiel 4/5è jusqu'aux 3 ans de l'enfant : à compter du 1er janvier 2018, la Société portera de 50 à 100 % la prise en charge du différentiel de cotisations sociales calculées pour la retraite (régime général et régimes complémentaires) sur la base du salaire de référence temps plein.

- Afin de s'assurer de l'ajustement de la charge de travail en cas de travail à temps partiel, un échange sur le sujet aura lieu entre le salarié et sa hiérarchie à l'occasion du One to One. Des recommandations seront données en ce sens dans les guides du One to One.

- Afin de permettre un départ et un retour plus sereins dans le cadre d'un congé maternité, un entretien d'organisation du travail prenant en compte le congé maternité sera organisé entre la salariée et sa hiérarchie dans le mois qui précède le départ en congé prénatal, afin d'évoquer notamment l'organisation du travail pendant l'absence de la salariée et les éventuelles modalités de maintien du lien d'entreprise avec cette dernière lui permettant d'être informée de l'actualité concernant MBDA (possibilité de transmettre à la salariée les diverses communications internes publiées par l'Entreprise). Cet entretien sera mis en place début 2018.

- Afin de mieux anticiper le retour de la salariée suite au congé maternité et de l'envisager plus sereinement, cette dernière pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec sa hiérarchie dans le mois qui précède sa reprise du travail. L'objet de cet entretien est d'évoquer notamment les événements et changements d'organisation survenus durant l'absence de la salariée. Cet entretien sera mis en place début 2018.

- Dispositif de transition parentalité : à l'issue du congé maternité ou adoption et afin de faciliter la transition avec la mise en place du mode de garde de l'enfant, la Société offrira la possibilité pour les salariés hommes et femmes de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail leur permettant de travailler de façon modulable l'équivalent de 80 % de leur durée de travail de référence, avec une rémunération maintenue à 100 %. Cet aménagement sera possible pendant le mois suivant la reprise d'activité de la mère dans le cadre d'un congé maternité ou bien du père ou de la mère dans le cadre d'un congé d'adoption. Ce dispositif sera applicable au plus tard le 1er janvier 2018. Cette mesure sera proposée aux salarié(e)s concerné(e)s à réception de l'acte de naissance.

Article 4.3. Indicateurs chiffrés

1. Nombre de salariés hommes et femmes bénéficiant d'un temps partiel avec prise en charge à 100 % du différentiel de cotisations sociales retraite calculées sur la base du salaire de référence temps plein jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

2. Nombre d'entretiens précédant le congé maternité organisés par rapport au nombre de congés maternité débutant dans l'année.

3. Nombre d'entretiens de préparation au retour de congé maternité organisés à la demande de salariées par rapport au nombre de retours de congé maternité dans l'année.

4. Nombre de salariés hommes et femmes bénéficiaires du dispositif de transition parentalité.

Article 5 - Communication

Il ressort du diagnostic réalisé préalablement à la négociation de cet accord et du bilan de l'accord précédent, que le plan d'action prévu pour la période 2017-2019 doit s'appuyer sur un plan de communication global devant contribuer à la sensibilisation et à l'information de l'ensemble des acteurs, internes comme externes.

Article 5.1. Communication externe

La communication externe s'articule autour de trois axes.

Le premier consiste à faire la promotion des métiers techniques auprès des collégiennes et lycéennes avant leur choix d'orientation.

Le deuxième consiste à faire connaître et promouvoir MBDA France et ses métiers auprès des étudiantes en fin de cycle.

Ces deux axes se traduisent par la poursuite des actions engagées en matière de relations écoles et le développement des moyens accordés aux salarié(e)s impliqués dans ces actions et notamment les marraines.

Enfin, le troisième consiste à valoriser et donner de la visibilité à notre politique en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle auprès de l'ensemble des publics, masculins comme féminins, notamment par le biais du site Internet institutionnel de MBDA France.

Article 5.2. Communication interne

La communication interne s'articule autour de deux axes.

Le premier axe se concentre sur la communication autour des mesures associées à la thématique de l'égalité et de la mixité professionnelle, visant à s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs par l'ensemble des salariés et du management. Cet axe se concrétisera notamment par l'actualisation des supports associés aux dispositifs concernés. À l'occasion de la refonte de l'Intranet, la Société étudiera la possibilité de mettre en place un espace dédié aux dispositifs relatifs à la conciliation entre la vie

P.C
RH

privée et la vie professionnelle et maintiendra un espace dédié à la politique sociale en matière d'égalité et de mixité professionnelle.

Comme évoqué dans la thématique relative à l'embauche (cf. article 1), la Société permettra au réseau de marraines de mieux faire connaître ses actions auprès des salariés.

Le second axe a pour objet de faire évoluer les mentalités et de lutter contre les préjugés et les stéréotypes en organisant, tout au long de la période d'application de l'accord, des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés et du management.

Suite à l'enquête réalisée début 2017 sur les perceptions en matière d'égalité et de mixité professionnelle, un bilan de cette enquête ainsi qu'un plan d'action seront présentés à la Commission Égalité Professionnelle au plus tard en 2018.

Au terme du présent accord, cette enquête pourra être renouvelée en vue de la préparation de la négociation de l'accord suivant.

Enfin, la Société souhaite rappeler l'existence de la Charte du Respect au Travail dont l'objet est d'apporter aux salariés faisant face à des situations de comportements indésirables, harcèlement ou discrimination, ou étant témoins de ces situations, la possibilité de les signaler et d'en permettre le traitement afin de les faire cesser.

La Société rappelle par ailleurs l'existence d'un numéro vert gratuit mis à la disposition des salariés afin de les aider à faire face à des situations induisant du stress dans leur vie professionnelle ou personnelle.

L'existence de ces deux dispositifs sera rappelée dans le cadre de la communication associée au présent accord.

Article 6 - Suivi du plan d'actions

En application des dispositions législatives en vigueur, l'avancement du présent plan d'action et l'analyse des indicateurs associés fera l'objet d'un suivi annuel auprès de la Commission Égalité Professionnelle, à l'occasion de la présentation du Rapport de Situation Comparée.

À l'occasion de la réunion annuelle de la Commission Égalité Professionnelle, le plan d'action prévu dans le présent accord pourrait être aménagé au cas où des situations faisant apparaître des anomalies non constatées jusqu'à présent seraient relevées.

Article 7- Durée de l'accord

Le présent Accord est conclu dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise pour une durée de trois ans, soit du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019, conformément à l'Accord de méthode relatif aux thèmes et au calendrier des négociations à conduire en 2017, signé à l'unanimité par la Direction et les Organisations Syndicales représentatives le 3 mars 2017 et qui prévoit de porter à trois ans la durée de validité de cet accord, comme le permet l'article L.2242-20 du Code du Travail.

Article 8 - Diffusion

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés au plus tard dans le mois qui suit la date de sa signature par la diffusion d'une News DRH et par sa publication sur l'Intranet Ressources Humaines.

Article 9 - Formalité de dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, auprès de la DIRECCTE d'Ile de France, Unité Territoriale des Hauts-de-Seine ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait au Plessis-Robinson, le 27 AVRIL 2017

Pour la Direction de MBDA France

Monique Capaldo
Responsable Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales
Les Délégués Syndicaux Centraux

Pour la CFDT
Pascal Crespo

Pour la CFE-CGC
Christian Sibuet

Pour la CGT
Pascal Houdek

Pour FO
Xavier Pesson