

**ACCORD SUR LA DIVERSITE ET LA COHESION SOCIALE AU SEIN DE SNECMA**

Entre la Direction Générale de Snecma, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- pour la CFDT : M. *PHÉLIPPE A. DIEZ*  
M.  
M.

- pour la CFE-CGC : M. *GARYGA Stéphane*  
M.  
M.

- pour la CFTC : M. *DANSON GBENOVO*  
M.  
M.

- pour la CGT : M.  
M.  
M.

- pour la CGT-FO : M. *PATRICK MAURYER*  
M. *PATRICK SONREL*  
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

*Dg.*

*[Signature]*

./.

## Préambule

Conscients de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement des salariés dans l'entreprise, la Direction Générale de Snecma et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise réaffirment leur attachement aux principes généraux de non discrimination et d'égalité des chances depuis le recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle.

La diversité des salariés est un enjeu de politique sociale d'une entreprise internationale. Cette diversité représente un atout indispensable. La coexistence de profils variés, des deux sexes et de différentes origines est une source de complémentarité indispensable à l'entreprise.

L'entreprise et les organisations syndicales signataires entendent par le présent accord réitérer leur fort attachement au respect des règles d'égalité des chances dans l'entreprise.

Le recrutement, l'intégration et la garantie d'une évolution de carrière sans distinction d'origine culturelle et sociale, de religion, de sexe, l'âge, d'orientation sexuelle, de convictions politiques ou syndicales, et de caractéristique physique doivent constituer un axe fort de la politique sociale et du développement de la diversité au sein de l'entreprise.

L'acceptation des autres dans leurs différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Au-delà des dispositions légales, Snecma entend lutter contre toutes les formes d'intolérance qui pourraient exister à l'égard de ces différences.

DP P1 PS 

\*\*\*



## **Chapitre 1 - Garantir l'égalité des chances et l'équité au sein de Snecma.**

### **Article 1 : Egalité des chances dans l'accès à l'emploi.**

#### **1.1 : L'application de critères objectifs de recrutement**

Snecma s'engage à appliquer un mode de recrutement évaluant objectivement les capacités et compétences des candidats.

Toute candidature fait l'objet d'une analyse approfondie par le service recrutement permettant d'évaluer les aptitudes professionnelles des candidats. La sélection des candidats repose sur des critères objectifs. Ces critères sont notamment la formation suivie, les compétences professionnelles, l'expérience professionnelle acquise et validée.

#### **1.2 : La sensibilisation et la formation des recruteurs**

Une formation à la prévention des discriminations sera dispensée au personnel chargé de la sélection et du recrutement dans les meilleurs délais, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés qui pourraient intervenir lors des entretiens.

Cette formation fera l'objet d'une présentation à l'observatoire de la diversité.

#### **1.3 : Garantie de l'anonymat dans la phase initiale du recrutement externe**

En application des articles L121-6 et L121-6-1 du code du travail, les informations communiquées par écrit par le candidat à l'emploi « *doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat* ».

Les services du personnel des établissements garantissent l'application de ce texte.

#### **1.4 : Recrutement de personnes diplômées**

La société appliquera un strict principe d'équité en matière de recrutement des personnes titulaires de diplômes. Elle appliquera à l'embauche les critères de classification et de salaire identiques à diplômes et expériences équivalents.

Compte tenu des implantations géographiques des différents établissements de l'entreprise, Snecma s'engage à recruter des personnes diplômées issues des zones urbaines sensibles de proximité. Il apparaît important de rencontrer dans toutes les fonctions, notamment à dimension managériale, des personnes compétentes reflétant la diversité des personnes présentes au sein de l'entreprise.

Pour réaliser cet objectif, l'entreprise travaillera avec les services publics de l'emploi qui devront lui présenter des candidatures de personnes compétentes titulaires de diplômes nécessaires aux fonctions identifiées dans l'entreprise.

### **Article 2 : Egalité des chances dans l'accès à l'apprentissage et aux stages école.**

Snecma rappelle l'importance qu'elle porte à l'intégration des jeunes issus des quartiers défavorisés. Dans ce cadre, elle souhaite assumer un rôle en faveur des jeunes confrontés à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle. Elle entend mener pour cela des initiatives spécifiques dans le cadre de l'effort de formation de la Société.

Ainsi, notamment, l'effort de formation en alternance d'un public sensible issu de zones géographiques défavorisées fera l'objet d'un suivi spécifique.

Ce point fera l'objet d'une présentation régulière au conseil de l'alternance et à l'observatoire de la diversité.

Cet effort portera également sur les jeunes issus de ces mêmes zones géographiques défavorisées en recherche de stage dans le cadre de leurs études supérieures.

DV 09 05 YP



## **Article 3 : Egalité des chances en matière d'évolution de carrière.**

### **3.1 : Les critères d'évolution professionnelle**

Snecma et les organisations syndicales signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Conformément à l'article 13 de la convention d'entreprise du 30 mai 1997, le déroulement de carrière doit correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et validée

Un suivi de type statistique s'avérant difficilement réalisable du fait des contraintes juridiques, l'entreprise établira un diagnostic qualitatif avec l'aide éventuelle d'intervenants ou organismes habilités. Ce diagnostic sera communiqué à l'observatoire de la diversité.

### **3.2 : La sensibilisation de la ligne hiérarchique**

Le présent accord, ainsi que les principes rappelés dans celui-ci, seront largement diffusés à l'ensemble du personnel. Au travers des lignes hiérarchiques qui seront sensibilisées à la prévention des discriminations et à la gestion de la diversité au sein de leur équipe, les questions relatives à la différence et aux préjugés seront abordées.

### **3.3 : L'égalité d'accès en matière de formation professionnelle**

La formation est un outil important en matière d'évolution de carrière. Afin de permettre à chaque salarié de développer ses compétences, la Direction mettra en œuvre une politique formation équitable.

## **Article 4 : Mise en œuvre des principes de non discrimination.**

### **4.1 : Adaptation des règlements intérieurs et charte informatique**

En application des règles applicables au sein des établissements Snecma, les pratiques discriminatoires, les propos racistes, sexistes, homophobes ou xénophobes sont proscrits au sein de l'entreprise.

De même, la charte informatique applicable au sein de l'entreprise, mentionnera clairement l'interdiction de se connecter intentionnellement à des sites racistes, xénophobes, sexistes ou homophobes. De plus, la charte intégrera une interdiction d'utiliser des propos discriminatoires par le biais de la messagerie. Ce texte sera porté à la connaissance des salariés.

### **4.2 : Recours des salariés en interne.**

En cas de difficultés ou en cas de transgression des règles relatives à la non discrimination au sein de l'entreprise, outre le recours à la hiérarchie ou aux services de gestion des ressources humaines, le salarié peut saisir les institutions représentatives du personnel.

Si à l'issue de ces recours, aucune solution ne pouvait être apportée, une médiation devra être obligatoirement recherchée entre les parties. Au cours de cette médiation, le salarié pourra se faire assister d'un représentant du personnel.

### **4.3 : Création d'un observatoire de la diversité**

Les parties conviennent de la création d'un observatoire de la diversité.

Celui-ci est constitué de 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et signataire du présent accord.

WD

Sg. P11 AS 4

J

Cet observatoire se réunira une fois par an afin d'analyser l'ensemble du suivi statistique, des enquêtes menées en interne sur le recrutement, les divers éléments constitutifs de la diversité....

Les éventuels partenariats passés entre l'entreprise et les partenaires institutionnels, publics ou non, seront présentés à cette occasion. Cet observatoire aura pour mission de déterminer des indicateurs dans le délai de 3 mois à compter de la signature du présent accord, qui dans les limites légales permettraient de faire une photographie de l'entreprise.

Afin de permettre aux membres de l'observatoire de jouer pleinement leur rôle, la société leur proposera lors de leur entrée en fonction une formation leur permettant d'appréhender les enjeux de la diversité au sein de l'entreprise. Avant d'être dispensé, le programme de formation sera présentée aux organisations syndicales.

## **Chapitre 2 – Dispositions Générales**

### **Article 5 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus à l'article L 132-2-2 du Code du travail.

### **Article 5 – Révision et Dénonciation**

En cas de modification de la législation ou des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

### **Article 6 – Formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Snecma.

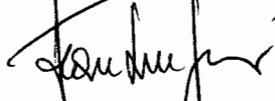
D P

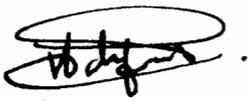
Dg. PM AS YZ

H

Fait à Courcouronnes, le 29 juin 2006

Pour Snecma,  
Le Directeur des Ressources Humaines,

  
Jean-Luc BERARD

- pour la CFDT : M. PHELIPON *vidéo*   
M.  
M.
- pour la CFE-CGC : M. GARYGA Stéphane   
M.  
M.
- pour la CFTC : M. DANSOU GBENOVO   
M.  
M.
- pour la CGT : M.  
M.  
M.
- pour la CGT-FO : M. PERRICK MAÏYRIE   
M. PATRICK SONREL   
M.

## ANNEXE 1 : PRINCIPAUX FONDEMENTS AUX REGLES APPLICABLES EN MATIERE D'EGALITE DES CHANCES ET D'EQUITE

- Article 1 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.* ».
- Article 10 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi* ».
- Préambule de la constitution de 1946, repris par la constitution du 4 octobre 1958 :
  - alinéa 1 « *le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République* ».
  - alinéa 16 : « *La France forme avec les peuples d'outre-mer une Union fondée sur l'égalité des droits et des devoirs, sans distinction de race ni de religion* ».
- Article 1 de la constitution du 4 octobre 1958 : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances* ».

DP

Dq. Pq ps Ya 7

H