



**Accord de Groupe sur la diversité sociale
et l'égalité des chances au sein d'EADS**

ENTRE

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

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe en France,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le Groupe EADS est activement engagé en faveur de la Diversité et de l'égalité des chances depuis plusieurs années. La promotion de la Diversité est au cœur de la politique sociale du Groupe mais elle fait aussi partie de ses objectifs stratégiques majeurs définis dans Vision 2020.

Afin de concrétiser cet engagement et de combattre toutes les formes de discrimination, divers accords ont été conclus : sur l'égalité et la mixité professionnelles, sur les seniors, au niveau du Groupe, sur les salariés handicapés au niveau des filiales.

Par le présent accord, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent compléter le dispositif conventionnel actuel en définissant un ensemble de mesures visant à renforcer la diversité sociale au sein du Groupe. Ils confirment ainsi leur volonté de promouvoir l'égalité des chances et de traitement et de mettre en œuvre les meilleures pratiques afin de lutter contre toute forme de racisme et de xénophobie. Dans ce cadre, ils se fixent comme objectif de faciliter l'accès à l'emploi et d'assurer l'égalité des chances et de traitement des personnes de toutes origines et de tous âges, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en raison notamment de leur lieu de résidence ou de la localisation de l'établissement dans lequel elles ont effectué leurs études.

En s'assignant un tel objectif, les parties signataires considèrent qu'il relève de la responsabilité sociétale de l'entreprise. À cet égard, elles entendent rappeler que la lutte contre les préjugés et les stéréotypes de nature à entraver l'accès à l'emploi des personnes socialement défavorisées implique l'engagement de tous les acteurs au sein de l'entreprise. Cela concerne en premier lieu bien sûr, la Direction et la Hiérarchie mais également les organisations syndicales qui ont un rôle essentiel à jouer au quotidien dans la lutte contre ces préjugés et stéréotypes.

Par ailleurs, les parties signataires sont conscientes que l'évolution des mentalités s'inscrit nécessairement dans la durée. Elles souhaitent donc mettre en place des mesures permettant de promouvoir la Diversité sociale sur le long terme et de mesurer régulièrement les progrès qui seront obtenus dans ce domaine.

Compte tenu de ces considérations, le présent accord a pour objet de définir une approche globale et de mettre en place un ensemble cohérent de mesures pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes socialement défavorisées. Au-delà de son ambition sociale, cet accord s'inscrit aussi dans la démarche stratégique de l'Entreprise. Groupe de haute technologie, EADS doit s'efforcer d'attirer de nouveaux talents, au moment où les évolutions sociologiques rendent certaines compétences plus rares au niveau national. Il est donc essentiel pour le Groupe d'élargir les viviers dans lesquels il pourra détecter les talents dont il a besoin, tout en maintenant le niveau d'excellence de ses recrutements : la diversité des salariés représente également un atout pour l'innovation.

Si l'essentiel des mesures de l'accord concerne les procédures de recrutement et l'accès à l'emploi, les parties signataires ont également le souci d'éviter toute forme de discrimination, une fois que les personnes socialement défavorisées ont pu rejoindre l'entreprise. C'est dans cet esprit qu'elles entendent mettre en place une procédure de recours interne permettant d'intervenir rapidement en cas d'éventuels dysfonctionnements.

Enfin, les parties signataires veulent apporter une attention particulière au volet communication. L'accès à l'emploi des personnes socialement défavorisées suppose de

lutter avec ténacité contre les préjugés, les stéréotypes et toutes formes de discriminations éventuelles. Des actions de communication régulières sont donc nécessaires afin de sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise. Les parties signataires conviennent que tant la Direction que les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans ce domaine, avec leurs moyens respectifs.

Les mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi des personnes socialement défavorisées ont été classées en mesures internes lorsqu'elles ne requièrent pas l'intervention d'un organisme extérieur au Groupe et en mesures externes dans le cas contraire.

I. MESURES INTERNES

1.1 Sécuriser les processus et les outils informatiques de recrutement et de mobilité en ce qui concerne les règles relatives à la diversité

Le Groupe et les organisations syndicales signataires réaffirment que les critères de sélection pour le recrutement ou la mobilité interne doivent être exclusivement fondés sur l'adéquation des compétences et des capacités professionnelles du candidat aux besoins de l'entreprise. De ce fait, tout autre critère lié en particulier à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de naissance ou de résidence est formellement exclu.

Le Groupe procédera à l'analyse des processus de recrutement actuellement en vigueur afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux principes ci-dessus mentionnés. Feront ainsi l'objet de cette analyse :

- ◆ Les processus de recrutement mis en œuvre au sein du centre de recrutement (ERC),
- ◆ Les processus de recrutement du personnel ouvrier dans les divisions,
- ◆ Les processus de recrutement des contrats en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans les divisions et ERC,
- ◆ Les processus de sélection des stagiaires,
- ◆ Les processus de recrutement mis en œuvre au sein des filiales du Groupe qui ne sont pas couvertes par le centre de recrutement (ERC),
- ◆ Le processus de recrutement des intérimaires.

Les résultats de ces analyses ainsi que les éventuelles mesures correctives seront présentés au Comité National France lors de la présentation du bilan annuel consolidé.

1.2 Sensibiliser et former les recruteurs et les responsables mobilité aux enjeux et aux règles de la diversité

Les acteurs intervenant dans le processus de recrutement et tout particulièrement les personnels du Centre de Recrutement (ERC), les responsables Ressources Humaines des secteurs (HRBP) ainsi que les hiérarchies seront sensibilisés et formés aux impératifs d'un traitement équitable des candidatures et à la prévention des discriminations. Ces formations et sensibilisations porteront sur :

- ◆ La politique et les engagements du Groupe en matière de diversité,
- ◆ Les enjeux de la diversité,
- ◆ Le cadre juridique de la diversité,
- ◆ Le processus de recrutement et la prévention des risques de discrimination.

De plus, le Groupe établira à l'attention de tous les intervenants dans le processus de recrutement (recruteurs, responsables Ressources Humaines et hiérarchies) un guide spécifique qui regroupera l'ensemble des informations précisées ci-dessus.

Ce guide sera publié sur les intranets du Groupe et des Divisions et sera communiqué aux représentants du personnel.

1.3 Fixer des objectifs de recrutement permettant de développer la diversité sociale au sein du Groupe

Les parties signataires sont conscientes qu'une approche en termes d'objectifs chiffrés dans le cadre de la législation actuelle et des recommandations de la CNIL est forcément imparfaite au regard de la mesure de la diversité réelle.

Elles estiment cependant indispensable que des objectifs quantitatifs soient fixés en matière de recrutement afin de créer une dynamique en faveur de la diversité et de mesurer les progrès qui sont accomplis dans ce domaine.

Ainsi, le Groupe souhaite poursuivre son action au-delà des engagements pris dans le cadre du plan Espoir-Banlieues (2008-2010) et entend se fixer des objectifs internes de recrutement de personnes issues des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ou en provenance d'établissements scolaires situés en Zone d'Éducation Prioritaire (ZEP).

Pour le suivi de ces objectifs, l'appartenance à une Zone Urbaine Sensible devra être établie au moment du recrutement.

Les objectifs concerneront tous les besoins de recrutement du Groupe, quelles que soient les formations et les qualifications recherchées. Ils seront établis pour chacune des catégories de recrutements : contrats à durée indéterminée et déterminée, contrats en alternance, contrats d'intérim, stages. Ils seront fixés par la Direction par période annuelle, pour chacune des filiales dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, en fonction de leur situation économique et de leur prévision annuelle de recrutement. Les petites filiales dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 salariés seront incitées à participer à cet effort de recrutement mais n'auront pas d'objectifs assignés.

En application du présent article, les coordinateurs syndicaux seront informés chaque année des objectifs internes de recrutement ainsi établis.

Le bilan des recrutements réalisés dans le Groupe sera présenté chaque année au Comité National France. De même, au niveau local, il fera l'objet d'une information en comité d'établissement et/ou d'entreprise lors de la réunion prévue à l'article 1.7 du présent accord.

Les moyens mis en œuvre pour la réalisation de ces objectifs sont détaillés au chapitre II du présent accord.

1.4 Mettre en place des procédures d'audit interne et de « testing »

Afin de vérifier la conformité des procédures de recrutement et de mobilité interne ainsi que des outils informatiques qui y sont associés, avec les principes fondamentaux que le Groupe entend respecter en matière de diversité et d'égalité des chances, une procédure d'audit interne sera mise en place et déployée de façon régulière.

De plus, après avoir réalisé l'analyse des processus de recrutement et effectué les formations et sensibilisations prévues à l'article 1.2, le Groupe procèdera à la mise en œuvre d'opérations de « testing » ayant pour objet de vérifier l'efficacité des actions engagées et de s'assurer que les pratiques discriminatoires n'existent pas.

Les résultats de ces audits et opérations de « testing » seront communiqués au Comité national France.

1.5 Sensibiliser les acteurs de l'entreprise à la politique de diversité

Les parties signataires reconnaissent que la sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise est un élément clé de la lutte contre les préjugés et les stéréotypes de nature à freiner le développement de la politique de diversité et d'égalité des chances. À cet effet, le Groupe procédera à :

- ◆ Une large communication sur le contenu du présent accord ; cette communication comprendra notamment la mise en ligne de l'accord sur les sites intranets,
- ◆ Une information annuelle au niveau des établissements et des sociétés du Groupe, à destination des hiérarchies et des personnels, sur les résultats et les évolutions enregistrés localement au cours de l'année considérée,
- ◆ Une communication spécifique sur les actions effectuées localement au niveau des établissements et des sociétés du Groupe en matière de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

De leur côté, les organisations syndicales signataires s'engagent à participer à cet effort de communication et de sensibilisation, avec les moyens qui sont les leurs.

1.6 Mettre en place une procédure individuelle de recours interne

Une procédure individuelle de recours interne est mise en place dans les établissements du Groupe pour les salariés qui, dans le cadre de l'article L.1132-1 du code du travail, s'estiment victimes d'une discrimination liée à leur origine ou à la localisation de leur cursus scolaire. Le terme « salarié » vise dans ce cas précis les personnes titulaires d'un contrat de travail avec une société du Groupe, à durée indéterminée ou à durée déterminée, ainsi que les personnels en alternance ou intérim, pour autant que leur contrat de travail soit toujours en cours d'exécution au moment de leur demande.

Cette procédure suivra les étapes suivantes :

- ◆ Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination professionnelle en raison de ses origines adresse au Directeur des Ressources Humaines de l'établissement où il est employé une demande écrite et motivée. Ce dernier accuse réception de cette demande,
- ◆ À la réception de la demande le Directeur des Ressources Humaines dispose d'un délai de deux mois maximum durant lequel il procède, en liaison avec la hiérarchie, à la recherche des éléments objectifs permettant d'apprécier la situation réelle de la personne,
- ◆ Au plus tard dans la semaine suivant la fin de la période d'instruction de la demande, le Directeur des Ressources Humaines adresse une réponse écrite et argumentée au salarié concerné. À la demande de ce dernier un entretien complémentaire d'explication peut être organisé,
- ◆ Si le Directeur des Ressources Humaines conclut à la nécessité d'un réajustement de salaire et/ou de niveau hiérarchique, celui-ci sera effectué en dehors du budget annuel de politique salariale et promotionnelle,
- ◆ Lorsqu'un référent diversité a été désigné ce dernier peut, sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines, mettre en œuvre tout ou partie de la procédure.

Le salarié concerné a la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel pendant toute la durée de la procédure.

Cette procédure de recours interne est définitivement interrompue si le salarié déclenche parallèlement à sa demande une action en justice ou auprès d'une autorité administrative ayant pouvoir d'investigation.

1.7 Préciser le rôle des partenaires sociaux

Les parties signataires soulignent le rôle majeur des partenaires sociaux pour faire évoluer les mentalités et contribuer au développement de la diversité dans le Groupe. Afin de créer les conditions nécessaires à la bonne compréhension de ces enjeux, il est convenu que :

- ◆ Lorsque les délégués du personnel, après avoir constaté la possibilité d'une discrimination professionnelle concernant un salarié, saisissent le Directeur des Ressources Humaines conformément aux dispositions législatives en vigueur, la procédure de recours interne décrite à l'article 1.6 du présent accord s'applique in extenso,
- ◆ Le bilan de la mise en œuvre du présent accord au niveau d'un établissement ou société est présenté annuellement en comité d'établissement et/ou d'entreprise par la Direction de l'établissement ou société considéré,
- ◆ Le bilan annuel, consolidé au niveau du Groupe, de la mise en œuvre du présent accord est présenté en Comité National France au cours de la première réunion suivant la clôture de l'exercice considéré,
- ◆ Une formation spécifique aux problématiques de la diversité et de l'égalité des chances est proposée aux représentants du personnel volontaires.

II. MESURES EXTERNES

Afin de promouvoir la diversité sociale et de renforcer l'égalité des chances, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre un ensemble de mesures visant à :

- Faire connaître le Groupe et ses métiers dans les établissements de l'Éducation Nationale classés en Zone d'Éducation Prioritaire,
- Détecter et attirer les diplômés issus des milieux défavorisés et correspondant aux besoins de recrutement du Groupe,
- Aider et accompagner certains élèves particulièrement méritants durant leurs études,
- Développer la diversité sociale parmi la population des intérimaires.

2.1 Promouvoir la diversité sociale en partenariat avec les structures de l'Éducation Nationale

Le Groupe s'engage à promouvoir la diversité sociale par des actions concrètes et spécifiques, menées au niveau local en partenariat avec les structures du ministère de l'Éducation nationale. Ces actions ont pour objet d'aider les jeunes issus des milieux défavorisés à mieux s'insérer dans le monde professionnel et visent également à leur faire connaître les opportunités offertes par le Groupe.

Dans ce cadre, chaque établissement ou société du Groupe dont l'effectif est supérieur à 500 salariés :

- engagera chaque année dans le périmètre de son académie au moins une action de promotion de la diversité sociale en partenariat avec le monde éducatif. Cette action pourra prendre différentes formes, notamment une information et sensibilisation des élèves sur les métiers du Groupe, une aide aux établissements d'enseignement, un soutien au corps professoral. Cette action sera mise en œuvre notamment avec la collaboration du ou des ingénieur(s) pour l'école lorsqu'ils existent au sein de l'académie,
- établira des relations privilégiées de partenariat avec un ou des établissements d'enseignement situé(s) dans le périmètre de l'académie et particulièrement concerné(s) par les questions de la diversité sociale, en particulier ceux classés en Zone d'Éducation Prioritaire (ZEP) ou relevant d'un Réseau Réussite Scolaire (RRS). Ce partenariat, mis en œuvre avec le soutien des Ingénieurs Pour l'École lorsque c'est possible, s'adresse à tous types d'établissements de formation : collèges, lycées, établissements de l'enseignement supérieur, de l'enseignement professionnel ou pour adultes.

Cette coopération prend la forme d'actions d'information des élèves, de leurs familles, des professeurs, d'offres de stages et/ou de contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation).

Pour les sociétés ou établissements du Groupe dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 salariés, ces actions revêtiront un caractère facultatif et resteront dimensionnées à hauteur des moyens de l'établissement ou de la société concerné.

2.2 Détecter et attirer des diplômés issus de la diversité sociale

Afin de réaliser les objectifs de recrutement, tels que définis à l'article 1.3 du présent accord, le Groupe entend renforcer ses relations avec les organismes impliqués dans le recrutement de personnes issues de la diversité, susceptibles de détecter et d'attirer des candidats potentiels.

À cet effet, une convention de partenariat sera négociée et signée avec Pôle Emploi dans laquelle :

- Le Groupe s'engage à transmettre à Pôle Emploi ses postes à pourvoir,
- Pôle Emploi s'engage à rechercher, sélectionner et à transmettre au centre de recrutement (ERC) ou aux divisions concernées pour les personnels ouvriers, les candidats en provenance des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ou formés dans un établissement classé en Zone d'Éducation Prioritaire (ZEP),
- Pôle Emploi accepte d'évaluer périodiquement pour le Groupe le nombre de personnes recrutées en provenance des ZUS.

De même, le Groupe intensifiera ses relations avec les institutions et organismes spécialisés dans l'emploi des personnes issues des milieux défavorisés de façon à leur transmettre les profils de postes disponibles et élargir ainsi sa recherche de candidatures.

Par l'intermédiaire du centre de recrutement (ERC), et en coordination avec les Divisions, le Groupe développera également sa présence dans les forums, les salons et les événements susceptibles de le faire connaître auprès de candidats potentiels issus de la diversité. Les partenaires sociaux seront informés de la présence du Groupe à de telles manifestations.

2.3 Détecter et accompagner des jeunes méritants issus de la diversité sociale

En liaison avec les services de l'éducation nationale et avec le soutien éventuel des Ingénieurs Pour l'École, le Groupe s'engage à mettre en place une procédure spécifique pour détecter et accompagner certains jeunes collégiens et lycéens issus des milieux défavorisés, dont les résultats scolaires présentent un caractère d'exemplarité.

Le soutien matériel du Groupe permettra ainsi à ces jeunes collégiens et lycéens de poursuivre des études secondaires ou supérieures dans de meilleures conditions et facilitera leur insertion professionnelle.

Le dispositif d'accompagnement individuel dépendra du niveau d'études de l'intéressé et pourra inclure, outre une aide financière sous forme de bourse, des possibilités de stages et de contrats en alternance, d'actions de tutorat ou de préparation aux examens de la part des salariés du Groupe.

Le processus de sélection de ces jeunes méritants concernera les formations et les compétences recherchées par le Groupe, dans le cadre de ses plans de recrutement.

Les moyens engagés dans ce dispositif d'accompagnement individuel et les résultats obtenus sont présentés chaque année au Comité National France, dans le cadre du bilan annuel consolidé de la diversité sociale.

2.4 Développer la diversité sociale parmi la population des intérimaires

Le Groupe entend également promouvoir la diversité sociale parmi le personnel intérimaire en incitant les sociétés d'intérim retenues à développer leur recrutement en provenance des Zones Urbaines Sensibles (ZUS). À cet effet :

- Une clause sera progressivement introduite dans les contrats cadres conclus avec ces sociétés en vue d'augmenter la proportion d'intérimaires en provenance des ZUS dans les sociétés du Groupe,
- Le bilan des intérimaires en provenance des ZUS sera effectué conjointement avec celui des recrutements et communiqué chaque année au Comité National France.

III. SUIVI DE L'ACCORD

3.1 Mesures de suivi

Conformément aux dispositions de l'article 1.7 du présent accord, un bilan annuel des résultats obtenus dans le domaine de la diversité sociale est présenté en comité d'établissement et/ou d'entreprise. À cette occasion, les représentants du personnel peuvent exprimer toutes suggestions utiles en vue de promouvoir et de renforcer la diversité sociale.

De même un bilan consolidé des résultats enregistrés dans le Groupe dans le domaine de la diversité sociale est présenté chaque année au Comité National France qui peut exprimer tous avis et suggestions sur le sujet.

3.2 Comité de pilotage

Un comité de pilotage de la diversité sociale est institué : il est composé de quatre représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction Générale et des sociétés concernées. Ce comité a pour objet d'analyser les résultats obtenus et les difficultés rencontrées dans le domaine de la diversité sociale et de proposer toutes mesures susceptibles de développer cette dernière. En tant que de besoin, les représentants de la majorité des organisations

syndicales participant au comité de pilotage ou ceux de la Direction peuvent proposer l'ouverture de négociations en vue de compléter le présent accord par avenant et d'améliorer son dispositif. Le comité de pilotage de la diversité sociale se réunit de façon systématique à l'initiative de la Direction à l'issue de chaque cycle de deux années civiles d'application de l'accord. Ses membres sont destinataires du bilan annuel consolidé de la diversité sociale remis au Comité National France et des avis exprimés à cette occasion par les représentants du personnel.

IV. DISPOSITIONS DIVERSES

4.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés relevant du périmètre social du Groupe qui sont listées en annexe.

4.2 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra toutefois être révisé, ou être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi.

La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et sera accompagnée d'une proposition d'accord afin que les négociations puissent commencer sans tarder.

4.3 Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 14 janvier 2011
En 8 exemplaires originaux.

Pour EADS N.V. en France

Pour les organisations syndicales

Frédéric AGENET
Directeur des Ressources Humaines
France

pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO