

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES**

Entre :

la Société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9, Rond Point des Champs
Elysées-Marcel Dassault - 75008 - PARIS et représentée par Monsieur Pierre
VIVIEN, Directeur des Relations Sociales et Ressources Humaines,

d'une part,

et :

les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.
C.F.T.C.
C.F.E.-C.G.C.
C.G.T.
C.G.T.-F.O.,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.


DR
B
A

PRÉAMBULE :

"La mixité et l'égalité professionnelle sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé. La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur de performances et le travail des femmes ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail".

La Direction et les Partenaires Sociaux adhèrent à cette volonté inscrite dans l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Partenaires Sociaux ont souhaité développer un accord séparé sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, même si plusieurs problématiques énoncées peuvent aussi relever de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

Cette distinction a donc pour finalité de marquer fortement la volonté de la Direction Générale et des Organisations Syndicales de faire évoluer les mentalités et les comportements dans le domaine de la mixité et de l'égalité en luttant contre les stéréotypes. Cependant, chacun mesure le chemin à parcourir pour que les emplois évoluent vers une mixité croissante. Ces évolutions supposent la participation de tous les acteurs de l'éducation (parents, enseignants...) voire de la société civile en général (politiques, médias, institutions...) pour développer la promotion des femmes notamment dans des filières professionnelles peu féminisées.

Ils affirment également leur volonté d'œuvrer pour que dans notre Société, les femmes et hommes possèdent les mêmes chances de développement de carrière.

DR
BR
B
M

1. COMMUNICATION et SENSIBILISATION

La communication tant interne qu'externe est l'occasion pour la Direction Générale de réaffirmer les principes de non-discrimination affichés dans la Charte d'éthique et d'indiquer le sens des évolutions souhaitées.

Le présent accord d'entreprise sera diffusé à l'ensemble du personnel ainsi qu'une note de présentation.

En outre, chaque année un plan de communication sera proposé à la Commission d'Études Emploi, constitué :

- D'articles sur la place de la femme dans l'entreprise dans le journal Dassault Magazine et les journaux propres à chaque établissement,
- De la création d'autres supports d'information (vidéo, exposition, site Internet...) capables de promouvoir auprès du personnel, de l'encadrement et du grand public la volonté de la Direction Générale en matière de développement de la mixité, de lutte contre les stéréotypes et d'évolution des mentalités.

Dans le domaine des formations managériales, une action de sensibilisation développant l'esprit du présent accord sera intégrée dans les différents modules afin de permettre aux personnels d'encadrement d'appréhender les réalités sociologiques des stéréotypes, les conditions du développement de la mixité et de leur permettre de mieux les gérer au quotidien.

Les personnels en charge des ressources humaines ou de la communication ainsi que de l'encadrement participant aux recrutements seront tout particulièrement formés aux déterminants psychologiques ou sociologiques des stéréotypes, mentalités ou difficultés limitant le développement de la mixité par une image partielle de la femme.

2. DÉVELOPPEMENT DE LA MIXITÉ

Le développement de la mixité s'appuiera notamment sur les actions de progrès suivantes :

2.1 Actions sur l'orientation scolaire et professionnelle

La Société Dassault Aviation s'engage à s'associer à des actions concrètes en faveur de la mixité professionnelle et en particulier, à participer aux actions effectuées dans le cadre de la convention - cadre de coopération signée le 31 août 2005 entre le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et le Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS).

Elle proposera chaque année, en concertation avec la Commission Etudes Emploi, des initiatives tant en relation avec le monde scolaire qu'avec le monde industriel destinées à informer les jeunes filles et à les orienter vers nos métiers.

Ce programme concernera non seulement des actions "Entreprise" mais aussi des actions locales dans chaque établissement.

A l'occasion de nos participations aux forums des grandes écoles et universités, elle assurera la promotion des carrières des femmes au sein des entreprises industrielles.

2.2 Actions sur les stages scolaires en entreprise

Afin de permettre aux jeunes filles de découvrir de façon concrète les métiers de l'aéronautique au travers des stages en entreprise, la Société s'engage à renforcer la féminisation des stagiaires et a pour objectif d'atteindre 25% de stagiaires féminins d'ici fin 2008.

2.3 Actions sur le recrutement

La Société Dassault Aviation affiche sa volonté clairement affirmée de continuer à augmenter le pourcentage des femmes dans l'entreprise.

Pour ce faire, elle encouragera l'embauche des femmes dans les filières, dans les qualifications ou dans les structures où elles sont minoritaires.

Pour ce faire, elle s'assurera que les critères affichés pour le recrutement permettent un accès identique à l'emploi des femmes et des hommes.

Enfin, la Société s'assigne comme objectif d'effectuer au moins 20% pour les cadres et 14% pour les coefficientés du total des recrutements en embauches féminines d'ici fin 2008.

Pour chaque poste ayant donné lieu à une publicité d'offre d'emploi, soit dans la presse, soit sur Internet, elle recherchera un pourcentage d'embauches féminines cohérent avec le nombre de candidatures féminines adaptées au poste.

3. PARCOURS PROFESSIONNEL

La Société Dassault Aviation réaffirme sa volonté de gérer l'ensemble de son personnel dans le respect des valeurs de sa charte d'éthique.

Dès lors, elle s'appliquera, au nom du principe de non-discrimination, à mettre en œuvre les politiques de rémunération, de formation et de développement de carrières à même de conduire à une stricte égalité de gestion entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

L'accord d'entreprise sur la gestion prévisionnelle de l'emploi précisera, comme pour toutes les autres catégories professionnelles, les indicateurs de suivi des trois domaines définis.

3.1 La rémunération

Dans ce domaine, les indicateurs seront mis en place afin de détecter les éventuels écarts d'application des politiques de l'entreprise et de proposer les actions correctives.

La société s'engage à considérer les absences pour congés de maternité ou d'adoption ainsi pour les congés définis dans le présent accord comme sans influence sur les évolutions salariales individuelles (en rythme et en valeur) et à conduire une politique salariale non-discriminante.

~~PR~~
133
B
VI

Les congés parentaux sans rémunération donneront lieu au moment du retour, quelle qu'en soit leur durée, à une revalorisation, pour toute catégorie professionnelle, des salaires de base équivalente aux augmentations générales pratiquées dans l'entreprise.

La Société poursuivra également sa politique de réduction du nombre de minima salariaux par filières avec une attention particulière aux filières aujourd'hui majoritairement féminines.

Enfin, en cas de constat d'inégalités de salaires non justifiées, la Société proposera un plan d'action et les moyens permettant de résorber, à court terme et au plus tard dans un délai de trois ans, les différences constatées.

3.2 La formation et la carrière

Chaque salarié de la Société doit, dans la limite des postes disponibles, pouvoir obtenir une progression de carrière basée sur les seules évaluations de ses compétences et de sa performance. La Société garantit aux femmes, dans les mêmes conditions qu'aux hommes, l'accès aux différents emplois de l'entreprise y compris aux fonctions de responsabilité.

La Société sera également attentive à ce que les femmes aient les mêmes accès à la formation que les hommes et s'assurera également que les conditions de réalisation des formations ne soient pas un obstacle à la mixité et prennent en compte dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Comme pour toute absence de longue durée, un plan de formation adapté devra être prévu, lors de la reprise d'activité après un congé maternité, d'adoption ou parental, afin de faciliter, si nécessaire, le retour au poste ou à l'emploi.

Afin que les absences liées à la maternité, à l'adoption ou à la parentalité ne soient pas des obstacles au développement professionnel des femmes et des hommes de l'entreprise, un entretien professionnel spécifique sera réalisé avant le départ et dès le retour de congés dont la durée totale sera d'au moins six mois ou à la demande de l'intéressé quelle qu'en soit la durée.

De même, lors d'une demande de travail à temps partiel, un entretien professionnel sera réalisé pour définir l'organisation du temps de travail dans l'intérêt réciproque du salarié et de l'entreprise.

4. CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

La Société a mis en place depuis de nombreuses années, les dispositions d'horaires (horaire variable) ou d'organisation du temps de travail (travail à temps partiel, congés parentaux et familiaux) permettant aux salariés d'équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle.

L'attention de l'encadrement sera attirée sur cette nécessité d'un bon équilibre de vie et de la prise en compte des contraintes de la vie familiale.

En cas d'impossibilité incontournable de concilier les obligations de travail et les obligations familiales, une meilleure adéquation sera recherchée au travers de la mobilité professionnelle.

~~DR~~
BR
M

L'entreprise accompagnera auprès des autorités locales ou régionales les initiatives des Institutions de Représentation du personnel et appuiera leurs démarches d'aides familiales aux salariés (crèche, transport...).

Les dispositions antérieures d'autorisations d'absences diverses et de congés actuellement accordés soit à l'occasion de la grossesse, de la naissance ou pour soigner un enfant sont modernisés et simplifiés comme suit :

4.1 Autorisations d'absences liées à la grossesse

Pour les personnels en forfaits annuels définis en jours ou sans référence horaire, un crédit d'autorisations d'absences payées de 58 jours est attribué à la mère au titre de son état de grossesse sous condition que la mère soit rémunérée par la Société au cours du mois civil dans lequel se situe le 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse.

Pour les personnels en forfaits annuels définis en jours ou sans référence horaire embauchés ou reprenant une activité rémunérée dans la Société entre le 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse et le début du congé de maternité, un crédit d'autorisation d'absence de 47 jours est attribué.

Pour les personnels horaires, sous condition d'être rémunérée par la Société au cours du mois civil dans lequel se situe le 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse, une réduction d'horaire d'une heure par jour interviendra au 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse, de deux heures par jour au 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse, de trois heures quatre vingt centièmes au 1^{er} jour du mois précédent le début du congé de maternité. Un crédit d'autorisations d'absences payées de 36 jours est, en outre, attribué à la mère à l'issue de son congé de maternité. Le crédit global d'autorisations d'absences payées de 58 jours pourra être substitué au dispositif précédent par une option individuelle et définitive dès la déclaration de grossesse.

Pour les personnels horaires embauchés ou reprenant une activité rémunérée dans la Société entre le 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse et le début du congé de maternité, les réductions d'horaires et les autorisations d'absence du dispositif précédent seront appliqués.

Pour les mères en forfaits annuels définis en jours, sans référence horaire ou horaires embauchées dans la Société ou reprenant une activité rémunérée dans les 12 mois suivant la naissance, un crédit d'autorisation d'absence de 27 jours est attribué.

En cas de naissances multiples, en fonction du nombre d'enfants nés vivants, le nombre de jours est majoré de 50% pour des jumeaux ou de 100% pour des triplés ou plus.

Le nombre de jours attribués est le même que la mère travaille à temps plein ou temps partiel lors de l'attribution du crédit, l'influence du temps de travail étant répercutée lors du décompte.

Le crédit, utilisable par demi-journée et journée, peut être pris dès l'ouverture du droit et au plus tard dans la période se terminant à la fin du 12^{ème} mois suivant la naissance.

Le reliquat éventuel est transféré dans un compte spécial, utilisable dans les mêmes conditions, au plus tard dans les 3 ans suivant la naissance.

Les jours non pris ne sont ni conservés ni payés, notamment en cas de départ de l'entreprise de la salariée, d'interruption de grossesse, ou de décès de l'enfant.

DR
BB
B
M

4.2 Congés liés à l'adoption

Dans le cadre d'une adoption d'un enfant de moins de 6 ans ouvrant droit à congé d'adoption indemnisé par la sécurité sociale, le crédit d'autorisation d'absence payé est égal à 10/16^e du crédit donné en cas de naissance pour le parent (mère ou père) qui a bénéficié du congé d'adoption (ou en cas de partage entre les deux parents, de la majorité du congé) soit 37 jours pour l'adoption d'un enfant.

Les modalités d'application définies en § 4.1 s'appliquent également à ce congé.

4.3 Reliquat des congés mères de famille

Les personnels dont les droits étaient ouverts antérieurement à la date de la mise en application des nouvelles dispositions prévues au § 4.1, bénéficieront d'un crédit égal aux autorisations d'absences restantes (2 jours par an, par enfant à charge, jusqu'à l'âge de 16 ans). Ce crédit est ouvert dans un compte spécial géré de façon identique à celle indiquée au § 4.1.

Les absences devront être prises dans les 6 années suivant l'attribution et sans dépasser, non plus, l'âge de 16 ans de l'enfant.

Les jours non pris ne sont ni conservés, ni payés, notamment en cas de départ de l'entreprise de la salariée ou de décès de l'enfant.

4.4 Congés de paternité

Les salariés bénéficiant du congé de paternité, tel qu'il est autorisé par les textes en vigueur à ce jour, percevront pour chaque jour indemnisé par la Sécurité Sociale une indemnité journalière de repos complémentaire de celle versées par la Sécurité Sociale.

Cette rémunération est établie sur les mêmes modes de calcul que les compléments liés à la maternité.

Cette rémunération complémentaire sera versée sous condition d'une ancienneté du salarié d'un an appréciée à la date de naissance de l'enfant.

4.5 Congés enfant malade

Il sera accordé, en lieu et place du droit conventionnel, à la mère ou au père indifféremment, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, dont la présence sera rendue indispensable auprès d'un enfant malade âgé de moins de 12 ans, un congé pour le soigner de 4 demi-journées rémunérées à 100 % et de 4 demi-journées à 50% par année civile quelque soit le nombre d'enfants et ce sur justificatif d'un certificat médical.

Le salarié ne peut affecter qu'une demi-journée à 100% ou une demi-journée à 50% par journée d'absence.

Dans le cadre de la journée, cette demi-journée peut être accolée à une demi-journée non rémunérée ou à une demi-journée sur un autre droit d'absence et s'il n'y a pas d'autres possibilités, pour le personnel hors forfait annuel défini en jours, une demi-journée de RTT.

Le droit n'est pas affecté par un divorce, quelque soit le droit de garde de l'enfant.

DR
13/12
M

5. REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les organisations syndicales signataires s'engagent à promouvoir l'engagement syndical auprès des femmes et faciliteront la possibilité pour elles de se présenter sur les listes électorales en positions éligibles.

6. SUIVI DE L'ACCORD

Au niveau Société, la Commission d'Études Emploi qui assurera le suivi du présent accord, sera informée des résultats quantitatifs et/ou qualitatifs, étudiera les analyses qui en seront tirées et sera associée aux choix annuels d'actions.

Au niveau de chaque établissement, le Comité d'établissement ou sa Commission Emploi Formation, lorsqu'elle existe, suivront les résultats locaux.

Un groupe de travail paritaire proposera avant la fin du 1^{er} semestre 2007, les indicateurs pertinents pour le suivi de l'accord.

7. DÉLAIS DE MISE EN ŒUVRE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera mis en œuvre à compter de la date de signature à l'exclusion des dispositions exposées au chapitre 4 dont la mise en application effective sera au plus tard le 1^{er} du second mois suivant la date de signature de l'accord. En exceptions, la mise en œuvre du paragraphe 4.3 s'effectuera au 1^{er} juin, date de changement d'exercice des congés et la mise en œuvre du paragraphe 4.5 au premier janvier 2007, pour le décompte des jours de congés enfants malades qui s'effectue par année civile.

Les mesures du chapitre 4 se substitueront de plein droit aux dispositions antérieures résultant d'accords collectifs ou d'usages de quelque nature qu'ils soient (aménagement d'horaire lié à la maternité, congés mère de famille, hospitalisation enfants Bordeaux, rentrée scolaire, enfants malades, prime de garde d'enfant*).

En cas de modification législative ou conventionnelle, les parties signataires conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter en tant que de besoin le présent accord.

Il n'est pas autrement dérogé aux dispositions contractuelles.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours du premier trimestre 2009 pour examiner d'éventuelles évolutions du présent accord.

*Les bénéficiaires à la date de signature de l'accord, s'ils peuvent en justifier, continueront à la percevoir jusqu'à l'échéance normale.

~~DR~~
BR
PT

8. DÉPÔT DE L'AVENANT

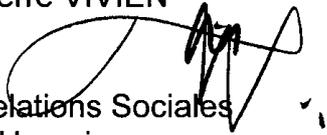
Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 30 janvier 2007

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société : Pierre VIVIEN

C.F.D.T. R. Ducrest



Le Directeur des Relations Sociales
et des Ressources Humaines

C.F.E.-C.G.C.

C.F.T.C. Gilles Rousseaux

C.G.T. Dominique RICHARDS

C.G.T.-F.O. B. Boileh