

**ACCORD SUR L'EGALITE 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,

représentée par Monsieur Jean - Jacques CARA, Directeur des Relations Sociales et des
Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

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

C.G.T.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties au présent accord s'inscrivent dans le cadre du préambule de la Constitution de 1946, qui proclame comme particulièrement nécessaire à notre temps le principe selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Les parties au présent accord adhèrent également à la volonté inscrite dans l'accord national du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009, relatifs à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Métallurgie :



« Les signataires considèrent que l'industrie française – en particulier, la métallurgie – nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et leurs qualités propres, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général. (...) Ce message doit être porté dans tous les domaines : communication, école, éducation, recherche, orientation professionnelle, recrutement, conditions de travail. (...) Il doit aussi se traduire par des mesures concrètes ».

Les parties affirment enfin que la diversité est indispensable pour la pérennité et la croissance de l'entreprise, car facteur de créativité et de progrès.

La signature le 30 janvier 2007 d'un premier accord sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes a permis de déployer des actions visant à promouvoir la mixité et l'égalité des chances :

- initiatives et participation de la société au sein de l'association « Elles bougent » ;
- actions en direction du monde scolaire et universitaire ;
- en interne, actions de formation en direction du réseau Ressources Humaines et des partenaires sociaux ; actions de communication en direction des salariés ;
- mesures destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, pour les mères et les pères de famille.

En parallèle, les partenaires sociaux se sont attachés à construire les indicateurs destinés à assurer le suivi de la situation comparée des femmes et des hommes, en matière de recrutement, promotion, rémunération, formation.... Ces indicateurs constituent des outils de pilotage et d'analyse des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord ; ils nourrissent également le dialogue avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la présentation du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties au présent accord sont conscientes que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes requiert des changements de fond, qui ne peuvent se faire que dans la durée, par des politiques de long terme.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objectif, pour la période triennale à venir, de consolider, tout en les améliorant, les politiques et actions mises en place dans le cadre de l'accord du 30 janvier 2007. De même, dans une optique d'évaluation de ces actions, le présent accord définit une série d'indicateurs, en complément de ceux déjà mis en place.

Enfin, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être un objectif constant. Aussi, les parties au présent accord soulignent que d'autres accords de l'entreprise (GPEC, temps partiel...) constituent également des leviers pour l'égalité des chances.

 RD
DRH-n°11/0042

ARTICLE 1 - POURSUIVRE LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

Les parties au présent accord affirment qu'un véritable engagement pour l'égalité professionnelle passe par la lutte contre les stéréotypes et les préjugés.

Elles rappellent également que les organisations syndicales, dans le cadre de leur mission générale de représentation des salariés, ont un rôle actif à jouer dans ce domaine.

Elles considèrent enfin que les actions de communication et de sensibilisation, dès lors qu'elles sont menées sur le long terme, peuvent faire évoluer les mentalités.

Aussi, le présent accord poursuit les initiatives déjà engagées, de la façon suivante :

1.1 - Sensibilisation des managers

Des sessions de sensibilisation sont mises en œuvre, à l'attention des responsables hiérarchiques. Il s'agit de modules spécifiques, qui ont pour objet de sensibiliser à l'importance de la diversité, et de donner les clés pour reconnaître et prévenir les attitudes de discrimination, traiter ces problématiques au quotidien.

L'objectif de la Société est que l'ensemble des personnes en situation de responsabilité hiérarchique ait participé à une session, au plus tard à l'issue de la période triennale couverte par l'accord.

Cette session de sensibilisation est également proposée aux membres de la Commission Etudes Emploi.

1.2 - Communication interne

Une information est diffusée à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Cette information a pour objet :

- De sensibiliser les salariés à la diversité, et de présenter les grandes lignes de la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle.
- De donner les informations utiles sur les dispositions légales et conventionnelles relatives aux droits des parents, les démarches à réaliser avant et après la naissance, les aides financières, etc.

En préalable à sa diffusion, cette information est présentée, en tant que projet, à la Commission Etudes Emploi.

Par ailleurs des actions de communication interne sont menées au travers des supports internes : Dassault Magazine, journaux d'établissements.



ARTICLE 2 – FAVORISER LA FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITE DE L'EMPLOI

Parmi les élèves des écoles d'ingénieurs, et plus généralement, des formations techniques, on compte, à la date de conclusion du présent accord, de l'ordre de 20% d'étudiantes. Or ces filières de formation représentent le vivier de la majorité des recrutements opérés chez Dassault Aviation.

Cette situation se répercute logiquement sur la structure de l'emploi au sein de l'entreprise : à la date de conclusion du présent accord, 16% des salariés sont des femmes.

La Société réaffirme sa volonté clairement affichée de continuer à augmenter le pourcentage de femmes dans l'entreprise. Mais, au vu du constat ci-dessus, la mixité de l'emploi passe par une série d'actions concernant le recrutement, mais aussi l'orientation scolaire et professionnelle, les stages, l'embauche en alternance. Il est précisé que ces actions concernent les postes de qualification cadre comme non cadre.

2.1 – Actions sur l'orientation en enseignement

En concertation avec la Commission Etudes Emploi, Dassault Aviation poursuit son programme d'actions auprès du monde de l'Enseignement, afin de promouvoir les métiers de l'aéronautique auprès des jeunes filles.

Pour mener à bien ce programme et profiter des réseaux d'entreprises et d'établissements d'enseignement, Dassault Aviation est un membre actif de l'association « Elles Bougent », dont la finalité est de promouvoir auprès des lycéennes les métiers d'ingénieurs et de techniciens dans les domaines de l'aéronautique, du transport et de l'énergie.

Dans la même optique, Dassault Aviation est un membre actif de l'association Aireemploi, organisme d'orientation professionnelle sous tutelle du GIFAS et de la FNAM, qui développe des outils d'orientation et met en œuvre des actions au profit des jeunes filles de tous âges, origines et filières pour les amener à rejoindre l'aéronautique.

Ce programme constitue l'un des enjeux majeurs de notre politique de coopération avec l'enseignement. Il comprend à la fois des actions effectuées au niveau de l'entreprise, mais également des actions locales dans chaque établissement. Les comités d'établissement sont informés annuellement des actions réalisées dans leur périmètre.

En liaison avec la Commission Etudes Emploi, il mobilise la DRH, mais aussi les directions et les services RH des établissements, les « ambassadeurs », les ingénieures et techniciennes « marraines » de l'association Elles Bougent, intervenant dans les établissements d'enseignement (du collège aux écoles d'ingénieurs), etc.

Ce programme permet de décliner des actions diversifiées (forums, interventions, visites de nos sites, partenariats écoles/universités), qui visent à :

- présenter les métiers et les sites de Dassault Aviation auprès des étudiant(e)s, et communiquer sur l'importance qu'attache l'entreprise à la mixité de ses métiers ;

- sensibiliser les directions des établissements d'enseignement en relation avec Dassault Aviation à la nécessaire mixité et diversité de leurs étudiants, en particulier dans les filières techniques et scientifiques ;
- inclure la promotion de la mixité et de la diversité dans les partenariats conclus en central ou localement avec des établissements d'enseignement supérieur ;
- favoriser la mixité et la diversité des candidatures aux offres de stages et d'emploi.

2.2 – Actions sur les stages en entreprise

Afin de permettre aux jeunes filles de découvrir de façon concrète les métiers de l'aéronautique au travers de stages en entreprise, la Société maintient son objectif de féminisation des stagiaires, à hauteur de 25% de stagiaires féminins.

2.3 – Actions sur le recrutement de contrats en alternance

Les parties au présent accord considèrent que la formation en alternance (contrats d'apprentissage, de professionnalisation) est un moyen efficace de favoriser l'insertion des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes, dans l'entreprise.

A cette fin, la Société se donne pour objectif de renforcer la féminisation des salariés en contrat en alternance, à hauteur de 25% de salariés en alternance féminins, d'ici la fin de la période triennale.

2.4 – Actions sur le recrutement

La Société encourage l'embauche des femmes dans toutes les filières, qualifications ou structures.

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

Les responsables Recrutement sont formés sur la mixité professionnelle et sur les problématiques de discrimination.

La Société se donne pour objectif d'effectuer au moins 23% pour les cadres et 17% pour les non cadres du total des recrutements en embauches féminines, d'ici la fin de la période triennale.

ARTICLE 3 – FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS IDENTIQUES

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

Dès lors, elle s'engage à mettre en œuvre des politiques de rémunération, de formation et de développement de carrière de nature à conduire à une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

3.1 – La rémunération



3.1.1 – Suivi comparé des rémunérations

Les salaires comparés sont suivis au niveau de l'entreprise sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et au niveau de chaque site par les rapports annuels sur l'égalité professionnelle de chaque établissement.

En cas de constat d'inégalités de salaire et de positionnement non justifiés, la Société propose un plan d'action et les moyens permettant de résorber à court terme les différences constatées.

3.1.2 – Retour de congé maternité ou d'adoption

Le champ d'application des mesures d'augmentations générales, qu'elles résultent d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de la Société, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont ou ont été en congé de maternité ou d'adoption.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure d'augmentation générale, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés.

Par ailleurs, lorsque la Société décide ou est tenue d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures d'augmentation individuelle, soit pour l'entreprise entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé maternité ou d'adoption à la date d'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations de sa catégorie professionnelle, résultant desdites mesures individuelles.

3.1.3 – Retour de congé parental non rémunéré

Lorsqu'un salarié est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale, il bénéficie à son retour d'une revalorisation du salaire de base équivalente aux augmentations générales intervenues dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'est pas compris dans le champ d'application d'une augmentation générale, il bénéficie à son retour d'une revalorisation du salaire de base équivalente à la somme des augmentations générales intervenues dans l'entreprise pendant la durée du congé.

Les congés acquis au moment du départ en congé parental non rémunéré sont, au choix du salarié, pris ou payés, avant le début du congé.

3.2 – La formation et la carrière

Chaque salarié 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 à responsabilité.

De même, elle est également attentive à ce que les femmes aient les mêmes accès à la formation que les hommes et s'assure également que les conditions de réalisation des formations ne sont pas un obstacle à la mixité et prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Les parties au présent accord constatent toutefois que, même si elle doit être examinée au regard des proportions d'hommes et de femmes recrutés dans le passé, la présence des femmes dans les postes à responsabilité et les postes de direction doit être améliorée.

Dans ce cadre, la Société se fixe l'objectif de renforcer l'accès des femmes aux formations de management, dispensées dans le cadre de l'Institut Dassault Aviation.

A ce titre, chaque session « Dassault Leader » et « Dassault Management » doit compter au minimum deux femmes.

Par ailleurs, la Société souhaite développer l'accès des femmes aux formations diplômantes ou qualifiantes. A ce titre, elle se donne pour objectif d'y intégrer au moins une femme chaque année.

Enfin, afin que les absences liées à la maternité, à l'adoption ou à la parentalité ne soient pas des obstacles au développement professionnel des hommes et des femmes de l'entreprise, un entretien professionnel spécifique est systématiquement réalisé au retour de congé, avec le responsable hiérarchique direct.

En cas de retour de congé parental de longue durée (supérieur à 11 mois), cet entretien peut également être mené avec le Responsable Ressources Humaines.

Le cas échéant, un plan de formation adapté est prévu, afin de faciliter le retour au poste ou à l'emploi.

ARTICLE 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.

Dans la même optique, l'accord du 15 juin 2006 sur le Compte Epargne Temps permet, à titre exceptionnel, de déroger au plafond de 10 jours ouvrés épargnés par an, pour des motifs familiaux ou de maternité.

De même, l'accord du 14 décembre 2010 sur le travail à temps partiel et en forfait jour réduit prévoit la prise en compte du congé parental non rémunéré, dans la limite de 18 mois, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

L'attention de l'encadrement est attirée sur la nécessité d'un bon équilibre de vie et de la prise en compte des contraintes de la vie familiale. Cette prise en compte s'effectue dans la mesure du possible au travers de bonnes pratiques telles que la programmation des réunions avant 18

Handwritten signatures and initials in black ink. There are two main signatures, one larger and one smaller, and the initials 'RB' written to the right.

heures ou en dehors du mercredi. De même, chaque fois que possible et afin d'éviter les déplacements, l'entreprise favorise les modes de réunions tels que l'audioconférence ou la visioconférence.

Les dispositions relatives aux congés accordés à l'occasion de la grossesse, de la naissance, ou pour soigner un enfant, sont maintenues selon les modalités suivantes :

4.1 – Autorisations d'absence liées à la grossesse

Pour les personnels horaires, en forfait annuels jours ou sans référence horaire, un crédit d'autorisation d'absence payée de 58 jours est attribué à la mère au titre de son état de grossesse.

Pour les mères embauchées dans la Société ou reprenant une activité rémunérée dans les 12 mois suivant la naissance - quelque soit leur régime horaire – un crédit d'autorisation d'absence payée de 27 jours est attribué.

En cas de naissances multiples, et selon le nombre d'enfants nés vivants, le nombre de jours d'autorisation d'absence payée est majoré de 50% pour des jumeaux et de 100% pour des triplés ou plus.

Le nombre de jours attribués est le même que la salariée 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 journée ou par demi-journée, peut être pris dès l'ouverture du droit (à savoir la déclaration de grossesse), et au plus tard à la fin du 12^{ème} mois suivant la naissance.

Le reliquat éventuel est transféré dans un compte spécifique, utilisable dans les conditions définies ci-dessus, au plus tard jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Les jours non pris ne sont ni conservés ni payés. Il en est de même en cas de départ de l'entreprise, ou de décès de l'enfant.

4.2 – Congé d'adoption

Dans le cadre de l'adoption d'un enfant de moins de 6 ans ouvrant droit au congé d'adoption indemnisé par la sécurité sociale : le crédit d'autorisation d'absence payée est égal à 10/16^{ème} du crédit donné en cas de naissance. Ce crédit est attribué à la mère ou au père qui bénéficie du congé d'adoption indemnisé par la sécurité sociale (ou en cas de partage de celui-ci entre les deux parents, de la majorité du congé) soit 37 jours pour l'adoption d'un enfant.

Les modalités d'accès et d'application sont les suivantes :

- l'ayant droit doit avoir un an d'ancienneté, au jour de l'adoption ;
- l'ayant droit est rémunéré par la société dans le mois civil où se situe l'adoption ;
- le crédit se prend dans les 3 ans qui suivent l'adoption ;
- les jours non pris ne sont ni conservés ni payés. Il en est de même en cas de départ de l'entreprise, ou de décès de l'enfant.

4.3 – Jusqu'au 31 mai 2013 : reliquat des congés « mères de famille »

Les personnels dont les droits étaient ouverts antérieurement à la date de mise en application des dispositions définies au 4.1, bénéficient d'un crédit égal aux autorisations d'absence restantes, à savoir 2 jours par an, par enfant à charge, jusqu'à l'âge de 16 ans. Ce crédit est ouvert dans un compteur spécifique, géré selon des modalités identiques à celles définies au 4.1.

Les absences doivent être prises dans les 6 années suivant l'attribution, et au plus tard jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant.

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

4.4 – Congé de paternité

Les salariés bénéficiant du congé de paternité, tel que défini par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, perçoivent, pour chaque jour indemnisé par la sécurité sociale, une indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Le calcul de cette indemnité complémentaire s'établit selon les mêmes modalités que le complément de l'indemnité journalière maternité.

Cette indemnité complémentaire est versée sous condition d'ancienneté de un an, appréciée à la date de naissance de l'enfant.

4.5 – Congés enfant malade

Il est accordé à la mère ou au père dont la présence est rendue indispensable auprès d'un enfant malade de moins de 12 ans, un congé pour le soigner de deux jours rémunérés à 100% et de deux jours rémunérés à 50%.

Ces congés peuvent être pris, au choix du salarié, par journées entières ou par demi-journées.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several overlapping signatures in black ink, with the initials 'RB' clearly visible on the right side.

Les demi-journées de congé enfant malade peuvent être accolées à une demi-journée non rémunérée ou à une demi-journée sur un autre droit d'absence fractionnable en demi-journée (demi-journée de congé d'ancienneté par exemple).

S'il n'y a pas d'autre possibilité, pour le personnel horaire, une demi-journée RTT peut être accolée à une demi-journée enfant malade.

Dans le cas d'une demi-journée de congé accolée à une demi-journée enfant malade, la rémunération de la journée qui en résulte tient compte du statut de la demi-journée enfant malade (rémunérée à 100% ou à 50%). Par exemple, une demi-journée enfant malade rémunérée à 50% accolée à une demi-journée de congé d'ancienneté équivaut à une rémunération de 75%.

Ces congés sont attribués en lieu et place du droit conventionnel, à la mère ou au père (biologique ou adoptant) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ils sont attribués par année civile, quelque soit le nombre d'enfants, et sur justificatif médical.

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

ARTICLE 5 – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Les parties au présent accord conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

A cette fin, les organisations syndicales s'engagent à promouvoir l'engagement syndical des femmes et veilleront à les présenter sur les listes électorales en position éligible.

ARTICLE 6 - INDICATEURS DE SUIVI

Chaque année, conformément à l'article 2323-57 du Code du travail, l'entreprise établit un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport reprend les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Il représente également l'instrument de suivi des actions menées en application du présent accord.



DRH-n°11/0042

Dès lors, à compter de 2012, les indicateurs suivants sont ajoutés, en complément de ceux existants déjà :

- nombre de responsables hiérarchiques ayant suivi les sessions de sensibilisation à la diversité;
- nombre de recrutements cadres et non cadres (% de femmes) ;
- nombre de stagiaires féminins, pour chaque session « Dassault Leader » et « Dassault management », intervenues dans l'année ;
- nombre de femmes ayant eu un congé maternité dans l'année ;
- nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle et d'une promotion ;
la définition de cet indicateur sera effectuée en concertation avec la Commission Etude Emploi ;
- nombre de femmes figurant parmi les représentants du personnel, par organisation syndicale ;
- salaires moyens annuels, par niveau/position et tranche d'âge.

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Au niveau de l'entreprise, la Commission Etudes Emploi assure le suivi du présent accord. Elle est informée des résultats qualitatifs et quantitatifs, étudie les analyses qui en résultent, et est associée au choix des actions à mener.

Au niveau de chaque établissement, le comité d'établissement ou sa commission Emploi – Formation, lorsqu'elle existe, suivent les indicateurs et les actions menées au niveau du site.

ARTICLE 8 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012, et est conclu pour la période triennale à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Il se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord du 30 janvier 2007.

En cas de modification législative ou conventionnelle, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais afin d'adapter en tant que de besoin les dispositions du présent accord qui seraient concernées par ladite modification.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature is a large, stylized cursive mark, and the initials 'RS' are written to its right.

ARTICLE 9 - DEPOT

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, 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.

Fait à Saint-Cloud, le 23/12/2011

Pour les Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise

23/12/2011

~~_____~~ Pour la CFDT R. DUCREST

J-J.CARA

_____ Pour la CFE-CGC R. BÉDÈRE

Pour la CGT

Jacques L...

Annexe : liste et définition des indicateurs

ANNEXE : LISTE ET DEFINITION DES INDICATEURS

- Effectifs par catégories professionnelles au 31/12
*Il s'agit des effectifs inscrits au 31 décembre de l'année N répartis selon le type de contrat.
Les départs du 31 décembre de l'année N sont exclus de l'effectif.
Autres catégories = apprentis et contrats de professionnalisation.
Pourcentage = Total de F ou H // au total global de la catégorie professionnelle*
- Effectifs inscrits Non Cadres et Cadres au 31/12 par filières professionnelles
*Répartition des effectifs inscrits selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de la classification au sens des conventions collectives de la métallurgie puis par la spécificité pour les non-cadres et la filière pour les cadres.
Les apprentis/contrats de professionnalisation ne figurent pas dans cet indicateur car ils n'ont pas de classification ainsi que le personnel navigant car ce dernier dépend de la convention collective du « personnel navigant des essais et réception »
Les départs du 31 décembre de l'année N sont exclus de l'effectif.*
- Effectifs présents/présents actifs au 31/12 par filières professionnelles
*Il s'agit des effectifs présents et actifs au 31/12 de l'année N - 1 et toujours présents et actifs au 31/12 de l'année N (hors apprentis/contrats de professionnalisation et personnel navigant)
La filière professionnelle prise en compte est celle du 31/12 de l'année N. Les départs du 31/12 de l'année N comptent dans l'effectif.*
- Pyramide des âges au 31/12
Il s'agit d'une pyramide par année de naissance des effectifs inscrits au 31/12 de l'année N.
- Effectifs par âge au 31/12
*Répartition des effectifs inscrits au 31/12 de l'année N par tranche d'âge
Pourcentage = Effectifs F ou d'H // au total de la tranche d'âge.*
- Histogramme des effectifs par âge au 31/12
Il s'agit d'un histogramme par tranche d'âge et par sexe des effectifs inscrits au 31/12 de l'année N.
- Effectifs par ancienneté au 31/12
*Répartition des effectifs inscrits au 31/12 de l'année N par tranche d'ancienneté
Pourcentage = Effectifs F ou d'H // au total de la tranche d'ancienneté.*
- Histogramme des effectifs par ancienneté au 31/12
Il s'agit d'un histogramme par tranche d'ancienneté et par sexe des effectifs inscrits au 31/12 de l'année N.
- Effectifs selon la durée du travail au 31/12
Répartition des effectifs inscrits au 31/12 de l'année N selon la durée du travail
- Effectifs bénéficiaires d'un congé de plus de 6 mois, de congés enfant malade et de paternité au 31/12
*Congés de plus de 6 mois : salariés ayant posé un congé de plus de 6 mois débutant l'année N (familial ou parental, création d'entreprise, sabbatique, autre congé sans solde). Le congé peut être à cheval sur l'année N et l'année N+1 et ne sera pas compté au titre de l'année N+1.
Congés enfant malade : nombre de 1/2 journées effectivement prises au cours de l'exercice
Congés paternité : nombre de pères ayant posé leur congé paternité l'année N.*
- Mouvements de personnel par catégories professionnelles au cours de l'année

Répartition des embauches par catégories professionnelles et par type de contrat de travail (CDD/CDI),
Répartition des mutations en entrée établissements par catégories professionnelles,
Répartition des départs par catégories professionnelles et par motifs (Démissions, ruptures conventionnelles, licenciements individuels, fin de période d'essai, retraites, décès, fins de CDD)
Pourcentage = Effectifs F ou d'H // au total de la catégorie professionnelle.

- Promotions des présents/présents actifs sur l'année par filières professionnelles
Répartition des effectifs présents/présents actifs au 31/12 de l'année N.
Nombre de promus = nombre de personnes ayant changé de coefficient/position dans l'année.
- Durée moyenne entre 2 promotions des présents/présents actifs sur l'année par filières professionnelles
Répartition des effectifs présents/présents actifs au 31/12 de l'année N.
Durée moyenne = durée écoulée entre le précédent coefficient/position et le coefficient/position actuel // effectif concerné du 31/12 de l'année N.
Si l'effectif est inférieur à 5 = NS (non significatif)
- Durée moyenne dans le coefficient/position des présents/présents actifs sur l'année par filières professionnelles
Répartition des effectifs présents/présents actifs au 31/12 de l'année N.
Durée moyenne = durée écoulée entre la date du dernier changement (coefficient/position) et le 31/12 de l'année N // par l'effectif de la catégorie du 31/12 de l'année N.
Si l'effectif est inférieur à 5 = NS (non significatif)
- Salaire moyen du 31/12 annualisé, présents/présents actifs par filières professionnelles
Salaire moyen des effectifs présents/présents actifs au 31/12 de l'année N. Il s'agit du (salaire de base de décembre + ancienneté éventuelle) X 13.
Si l'effectif est inférieur à 20 = NS (non significatif)
- Bénéficiaires de formation par catégories professionnelles sur l'année
Nombre de personnes bénéficiaires d'au moins une action de formation par catégories professionnelles au cours de l'exercice. Une personne peut être décomptée plusieurs fois.
- Nombre de stages de formation continue sur l'année
Nombre de stages par catégories professionnelles au cours de l'exercice.
- Nombre de stagiaires écoles au 31/12
Nombre de stagiaires enseignement au cours de l'année N. Stages conventionnés uniquement.
- Heures de stage de formation par catégories professionnelles sur l'année
Nombre d'heures de formation imputables par catégories professionnelles au cours de l'année N.
Heures rémunérées = pendant le temps de travail
Heures non rémunérées = hors temps de travail
Prise en compte de l'effectif actif au 31/12 de l'année N pour calculer la moyenne d'heures de formation par individu.
- Nombre de responsables hiérarchiques ayant suivi les sessions de sensibilisation à la diversité
- Nombre de recrutements cadres et non cadres (% de femmes)
Nombre de recrutements en CDI et CDD effectués au cours de l'année N
Pourcentage = recrutements F ou d'H // au total des recrutements.

- Nombre de stagiaires féminins, pour chaque session « Dassault Leader » et « Dassault management », intervenues dans l'année
- Nombre de femmes ayant eu un congé maternité dans l'année
Salariées ayant posé un congé de maternité débutant l'année N. Le congé peut être à cheval sur l'année N et l'année N+1 et ne sera pas compté au titre de l'année N+1.
- Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle et d'une promotion
- Nombre de femmes figurant parmi les représentants du personnel, par organisation syndicale
Nombre de femmes rapporté au nombre total de représentants du personnel, tous mandats confondus (électifs et désignatifs), hors mandats extérieurs
- Salaires moyens annuels, par niveau/position et tranche d'âge

=====

RB

DRH-n°11/0042