

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-140042

**ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
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 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 :

PRÉAMBULE

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 ».

Elles s'inscrivent également dans le cadre de l'accord national du 08 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en ce qu'il affirme que « *les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises* ».

Elles réaffirment enfin que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont indispensables pour la pérennité et la croissance de l'entreprise, car facteur de créativité et de progrès.

Ce constat, partagé de longue date par la Direction Générale et les Organisations Syndicales, s'est traduit par la signature de plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle.

Le 1^{er}, en date du 30 janvier 2007, avait pour objectif de « *faire évoluer les mentalités et les comportements dans le domaine de la mixité et de l'égalité en luttant contre les stéréotypes* ».

Le 2^{ème}, signé le 23 décembre 2011, s'est attaché à « *consolider, tout en les améliorant, les politiques et actions mises en place dans le cadre de l'accord du 30 janvier 2007* ».

Sur la durée de ces deux accords, de nombreuses actions visant à promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle ont été déployées, notamment :

- initiatives et participation de la Société au sein de l'association « Elles Bougent » ;
- actions en direction du monde de l'enseignement ;
- formation des membres du réseau Ressources Humaines et des responsables hiérarchiques ;
- communications en direction des salariés (dont la diffusion d'une plaquette sur l'égalité professionnelle accompagnée d'un guide de la parentalité) ;
- mesures destinées à faciliter la conciliation « vie professionnelle / vie personnelle », pour les mères et les pères ;
- actions en faveur du recrutement de femmes dans toutes les catégories professionnelles, avec environ 30% d'embauches sur la durée de l'accord ;
- participation plus importante des femmes aux formations de management.

Dans le même temps, les partenaires sociaux ont finalisé les indicateurs destinés à assurer le suivi de la situation comparée des femmes et des hommes.

Ces indicateurs définis paritairement constituent des outils de pilotage et de suivi de l'évolution de l'égalité professionnelle au sein de la Société et de ses établissements. Ils permettent une analyse complète et détaillée en matière de recrutement, formation, évolution professionnelle, rémunération, etc., des femmes et des hommes.

Ces actions ont permis des évolutions notables dans ces différents domaines. Les partenaires sociaux sont toutefois conscients 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.

Afin de poursuivre sur cette lancée et de pérenniser les changements amorcés ces dernières années, ce 3^{ème} accord a pour objectif d'accentuer les efforts, les actions et les politiques menés tant au niveau central que local.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires reconnaissent que des efforts doivent être faits en faveur de la mixité au sein de leur structure syndicale. Ces Organisations s'engagent donc en conséquence, au travers d'objectifs chiffrés, à féminiser leurs équipes.

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, intergénérationnel...) constituent aussi des leviers pour l'égalité des chances.

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 accentue les initiatives déjà engagées, de la façon suivante :

1.1 - Sensibilisation des membres des comités d'établissement

Les membres des comités d'établissement (élus titulaires et suppléants, représentants syndicaux au CE) bénéficieront de sessions de sensibilisation à l'issue du cycle électoral 2014-2015.

Ces sessions, déjà dispensées à l'ensemble des managers sur la durée du précédent accord, ont pour objet de sensibiliser à l'importance de la diversité et de permettre aux élus d'exercer pleinement leur rôle en matière d'égalité professionnelle, notamment au travers des comités d'établissement.

L'objectif de la Société est que l'ensemble des membres ait participé à une session d'ici à la fin de l'année 2015.

1.2 - Sensibilisation des managers

Sur la durée du précédent accord, 961 managers (soit 85% des managers) ont suivi une session de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

Afin de permettre aux nouveaux managers d'en bénéficier, ce module est rajouté au catalogue Société des formations. De nouvelles sessions pourront ainsi être organisées chaque fois que nécessaire.

1.3 - Communication interne

Les parties au présent accord conviennent que l'égalité professionnelle, et plus généralement la diversité en entreprise, concerne l'ensemble des salariés.

Les actions de communication interne peuvent mobiliser l'ensemble des supports internes : Dassault Magazine, journaux d'établissements, Intranet Société, etc.

Les informations ainsi communiquées ont principalement 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.

La plaquette réalisée à cet effet en 2012 sera actualisée et mise en ligne sur le portail RH.

ARTICLE 2 – FAVORISER LA FÉMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITÉ DE L'EMPLOI

Si, parmi les élèves des écoles d'ingénieurs, on compte, à la date de conclusion du présent accord, de l'ordre de 18% de femmes, elles ne sont plus que 9% dans les filières techniques au sein desquelles Dassault Aviation effectue la majorité de ses recrutements (*Source : enquête 2013 des ingénieurs et scientifiques de France*).


Cette situation se répercute logiquement sur la structure de l'emploi au sein de l'entreprise. Néanmoins, avec plus de 16% de salariées femmes et une progression constante de la féminisation de la Société et des embauches, Dassault Aviation démontre son engagement dans ce domaine.

Avec cet accord, les partenaires sociaux affirment une nouvelle fois leur volonté de continuer à féminiser les effectifs. Au vu du constat ci-dessus, cet objectif ne pourra être atteint sans la poursuite et le développement d'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.

PR. PE 



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, notamment dans le domaine de l'aéronautique.

Sur la durée de l'accord, la Société souhaite renforcer ce partenariat.

Dans un premier temps, une journée « Elles Bougent » sera ainsi organisée courant 2015 sur l'ensemble des établissements. Cette journée, à laquelle participeront des lycéennes, aura pour objectifs de dynamiser le réseau de marraines et de présenter l'association et ses actions à l'ensemble des salariés.

Cette journée permettra de donner une nouvelle impulsion au partenariat qui se poursuivra les années suivantes au travers d'autres événements comme par exemple la semaine de l'industrie ou le salon du Bourget.

Par ailleurs, un nouveau site sera mis à disposition des marraines et permettra d'échanger sur les bonnes pratiques et les actions effectuées localement.

Dans la même optique, Dassault Aviation est un membre actif de l'association Airemploi, organisme d'orientation professionnelle sous tutelle du GIFAS et de la FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande), 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 telles que la participation à l'évènement « *féminisons les métiers de l'aéronautique* ».

D'autres actions diversifiées (forums, interventions, visites de nos sites, partenariats écoles/universités) seront également menées sur la durée de l'accord afin de maintenir la dynamique engagée. Ces actions 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.

En liaison avec la Commission Etudes Emploi, la mise en œuvre de l'ensemble de ces actions mobilise la DRH, mais aussi les directions, les établissements et les services RH, 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.

Les comités d'établissement sont informés annuellement des actions réalisées dans leur périmètre.

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 souhaite poursuivre 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 d'accueillir au moins 25% de salariées en alternance, 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 ont été formés sur la mixité professionnelle et sur les problématiques de discrimination. Les nouveaux recruteurs bénéficieront également de cette formation chaque fois que nécessaire.

La Société se donne pour objectif d'effectuer au moins 25% pour les cadres et 20% 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 et l'évolution de carrière

PR. PE

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 le rapport annuel sur l'égalité professionnelle de chaque établissement.

Ce rapport et les analyses associées, ainsi que les études comparatives tant internes qu'externes concluent à l'absence d'écart significatif entre la rémunération des femmes et des hommes.

Toutefois, les cas individuels portés à la connaissance des services RH seront systématiquement étudiés localement et remontés à la DRH si nécessaire. 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 – Evolution de 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 ainsi aux femmes, dans les mêmes conditions qu'aux hommes, l'accès aux différents emplois de l'entreprise y compris aux fonctions à responsabilités.

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle contient des indicateurs permettant le suivi de l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

L'analyse de ces indicateurs fait ressortir une présence plus faible de femmes cadres, notamment en filière hiérarchique. Des actions d'accompagnement ont d'ores et déjà été engagées, comme par exemple les formations managériales, et seront poursuivies.

Cette analyse montre également que, toutes filières confondues, les femmes cadres en position PIII A et au-delà ont une durée moyenne entre deux promotions supérieure à celle de leurs homologues masculins.

La Société portera une attention particulière à cette situation avec comme objectif de tendre vers une convergence des durées moyennes de promotion entre les femmes et les hommes.

A moyen et long termes, la politique menée ces dernières années concernant le recrutement de femmes devrait également contribuer à féminiser toutes les filières professionnelles, cadres comme non cadres, et permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des postes à responsabilités.

3.1.3 – Formation

Les femmes et les hommes ont le même accès à la formation. La Société s'assure 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.

PR. PE [Signature]

DRH-140042

[Signature]

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 responsabilités 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.

3.1.4 – 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 des dites mesures individuelles.

3.1.5 – 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.

3.1.6 – Entretien au retour d'un congé lié à la parentalité

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 prise en compte des temps de présence des salariés à temps partiel et des contraintes personnelles de chacun des participants ainsi qu'en veillant à ce qu'une réunion ne se prolonge pas au-delà de 19 heures. 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.

PR.
RE
BY
DRH-140042

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 – Autorisations d'absence pour se rendre aux examens pré et/ou postnataux

Conformément à la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le conjoint d'une femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence payée pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du Code de la santé publique.

4.3 – 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.

PR.
PE
[Signature]
DRH-140042

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 – Absences 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, une autorisation d'absence 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.

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 – REPRÉSENTATION 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'implication syndicale des femmes et veilleront à les présenter sur les listes électorales en position éligible.

PR.
PE
DRH-140042
BS
V S ←

Elles s'engagent également, sur la durée de l'accord, à augmenter la part des femmes au sein de leurs élus et mandatés :

- d'au moins 6 points pour les organisations syndicales dont la représentation féminine est inférieure à 15% ;
- d'au moins 3 points pour les organisations syndicales dont la représentation féminine est d'au moins 15%.

La Société réaffirme à cet effet que l'engagement syndical ou l'exercice d'un mandat ne doit en aucun cas constituer un frein à la progression de la carrière et à l'évolution salariale. Par ailleurs, l'accord du 09 septembre 2010 relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel, prévoit des dispositions particulières concernant le suivi des élus et mandatés (cf. titre 4 de l'accord précité).

ARTICLE 6 - INDICATEURS DE SUIVI

Chaque année, conformément à l'article L.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 et est régulièrement complété par de nouveaux indicateurs en fonction des évolutions législatives.

Ainsi, conformément à la loi du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'indicateur suivant sera rajouté au rapport portant sur l'année 2015 :

- Nombre et pourcentage de femmes exposées à au moins 1 facteur de pénibilité sur l'ensemble des salariés exposés.

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. A l'exception de Poitiers et Seclin, le comité d'établissement peut également décider de mettre en place une commission égalité professionnelle.

Cette commission, présidée par un membre élu titulaire ou suppléant du comité d'établissement, est composée de :

- 3 membres, pour les établissements d'au plus 500 salariés ;
- 4 membres, pour les établissements de 501 à 2000 salariés ;
- 5 membres, pour les établissements de plus de 2000 salariés.

Elle rend compte une fois par an au comité d'établissement de l'application locale du présent accord et prépare sa délibération sur le rapport annuel relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement.

La commission pourra également, si elle le souhaite, inviter le responsable du service RH à participer à une réunion chaque année afin d'apporter tout complément d'information.

Aucun crédit d'heures spécifique n'est alloué aux membres de cette commission.

Le temps passé en réunion peut s'imputer sur le crédit d'heures individuel de ses membres ou sur le crédit temps des organisations syndicales alloué conformément à l'article 11 de l'accord relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel.

ARTICLE 8 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2015, et est conclu pour la période triennale à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Il se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord du 23 décembre 2011.

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.

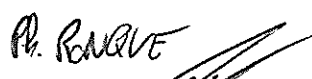
ARTICLE 9 - DÉPÔT

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 16 décembre 2014


Pour les Organisations Syndicales :

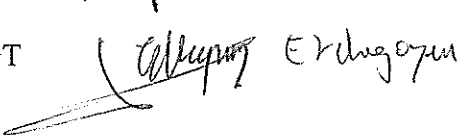
Pour l'Entreprise

Pour la CFDT 

J-J. CARA 

Pour la CFE-CGC 

B. MATHIEU 

Pour la CGT  Christophe Ercegovic Pierre

Annexe : liste et définition des indicateurs

ANNEXE : DEFINITION DES INDICATEURS DU RAPPORT ANNUEL EGALITE PROFESSIONNELLE

- **Effectifs par catégorie professionnelle au 31/12/Année N**
*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 au 31/12/Année N par filière professionnelle**
*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 au 31/12/Année N présents/présents actifs par filière professionnelle**
*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.*
- **Effectifs au 31/12/Année N - Répartition Femmes - Hommes**
*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/Année N**
*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.*
- **Effectifs par âge au 31/12/Année N**
*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/Année N**
*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.*
- **Effectifs par ancienneté au 31/12/Année N**
*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/Année N**
*Répartition des **effectifs inscrits** au 31/12 de l'année N selon la durée du travail.*

- **Augmentations/Promotions selon la durée du travail**
Nombre de promotions et d'augmentations individuelles au cours de l'année N selon la durée du travail.
- **Effectifs au 31/12/Année N bénéficiaires d'un congé de plus de 6 mois (familial ou parental, sans solde)**
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 (en 1/2 journée)**
Nombre de 1/2 journées effectivement prises au cours de l'exercice
- **Congés maternité (nombre de personnes)**
Nombre de congés maternité ayant débuté au cours de l'exercice
- **Congés paternité (nombre de personnes)**
Nombre de pères ayant posé leur congé paternité l'année N.
- **Répartition des élus et/ou mandatés par organisation syndicale**
Répartition des élus et/ou mandatés par sexe au 31/12 de l'année N
- **Mouvements de personnel année N par catégorie professionnelle**
*Répartition des embauches par catégorie professionnelle et par type de contrat de travail (CDD/CDI).
Répartition des mutations en entrée établissements par catégorie professionnelle.
Répartition des départs par catégorie professionnelle et par motif (Démissions, ruptures conventionnelles, licenciements individuels, fin de période d'essai, retraites, décès, fins de CDD, rupture d'un commun accord).
Pourcentage = Effectifs F ou d'H // au total de la catégorie professionnelle.*
- **Promotions des présents/présents actifs année N par filière professionnelle**
*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 de l'année N par filière professionnelle**
*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 présents/présents 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 de l'année N par filière professionnelle**
*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 // effectif concerné présents/présents du 31/12 de l'année N.
Si l'effectif est inférieur à 5 = NS (non significatif)*

- **Salaire moyen annuel présents/présents actifs par filière professionnelle**
*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)*

- **Salaire moyen annuel présents/présents actifs par tranche d'âge**
*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 catégorie professionnelle au cours de l'année N**
Nombre de personnes bénéficiaires d'au moins une action de formation par catégorie professionnelle au cours de l'exercice. Une personne peut être décomptée plusieurs fois.

- **Nombre de stages de formation continue au cours de l'exercice**
Nombre de stages par catégorie professionnelle au cours de l'exercice.

- **Nombre de stagiaires écoles**
Nombre de stagiaires enseignement au cours de l'année N. Stages conventionnés uniquement.

- **Heures de formation par catégorie professionnelle au cours de l'année N**
*Nombre d'heures de formation imputables par catégorie professionnelle 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 femmes soumises à au moins un facteur de pénibilité**