

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

DRH-VG/PS/MA n° 20-0095

**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 Élysées  
Marcel Dassault - 75008 PARIS,

Représentée par Madame Valérie GUILLEMET, Directrice 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.

U.N.S.A.

**D'autre part,**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

## PRÉAMBULE

L'égalité des chances, et à ce titre l'égalité professionnelle, constitue avec la prévention des discriminations et le développement de la diversité, un axe fort de la politique sociale de l'Entreprise.

Dassault Aviation respecte l'ensemble des dispositions constitutionnelles, des accords interprofessionnels et professionnels et des lois et règlements pour construire sa politique relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Sur la base des dispositions de l'accord national du 8 avril 2014 qui précise 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* », les parties signataires de l'accord réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable à la performance de l'entreprise.

La signature depuis le 30 janvier 2007 de 5 accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes montre que ces constats sont partagés par la Direction Générale et les Organisations Syndicales.

Ces accords permettent de faire évoluer les mentalités et les comportements dans le domaine de la mixité et de l'égalité en luttant contre les stéréotypes et les préjugés. Ils intègrent l'égalité professionnelle comme étant une composante essentielle de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

De nombreuses actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle et plus largement la diversité ont été déployées, notamment :

- les formations des membres du réseau Ressources Humaines, des responsables hiérarchiques, des membres des Institutions Représentatives du Personnel ;
- la communication en direction des salariés (dont la diffusion d'une plaquette sur l'égalité professionnelle accompagnée d'un guide de la parentalité) ;
- les actions en faveur du recrutement de femmes dans toutes les catégories professionnelles ;
- la participation plus importante des femmes aux formations de management ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation « vie professionnelle / vie personnelle », pour les mères et les pères notamment par la signature d'un accord sur la qualité de vie au travail le 11 janvier 2019 ;
- les actions en direction du monde de l'enseignement ;
- la participation de la Société à des initiatives au sein de l'association « Elles Bougent » ;
- la représentation des femmes au sein des Institutions Représentatives du Personnel.

Afin d'animer au niveau Société les sujets relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, il a été procédé au sein de la Direction des Ressources Humaines :

- à la nomination d'un Responsable Diversité, en charge du pilotage, de la coordination et du déploiement des politiques d'entreprise ;
- à la désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Ces actions et nominations permettent 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.

Des indicateurs destinés à assurer le suivi de la situation comparée des femmes et des hommes existent. Ils sont définis paritairement et la liste est annexée au présent accord. Ils 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.

L'index égalité femmes/hommes issu du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 pris en application de la loi du 5 août 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel constitue un outil d'analyse complémentaire.

Afin de pérenniser les changements engagés ces dernières années, ce nouvel accord a pour objectif de poursuivre les efforts, les actions et les politiques menés tant au niveau central que local. Il s'agit notamment pour cette nouvelle période de 3 ans d'être attentif au recrutement des femmes en particulier dans les filières techniques, à une plus grande mixité dans les métiers de l'entreprise qu'ils s'agissent des métiers traditionnellement masculins ou traditionnellement féminins, aux promotions de femmes sur des postes à responsabilité et de management et à la pérennisation des actions visant à permettre une meilleure conciliation vie privée vie professionnelle.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires reconnaissent que des efforts doivent toujours être faits en faveur de la mixité au sein de leur structure syndicale. Les organisations syndicales s'engagent en conséquence à poursuivre la féminisation de leurs équipes en vue des élections professionnelles de 2023.

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 (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels, qualité de vie au travail, temps partiel et forfait jours réduit ...) constituent aussi des leviers pour l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

Comme prévu dans l'accord de méthode sur l'organisation des négociations dans l'entreprise du 11 juillet 2018, les parties ont convenu de séparer la thématique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des autres thèmes de négociation et de conserver une durée triennale à cet accord.

## 1 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

Les parties au présent accord affirment qu'un véritable engagement pour l'égalité professionnelle passe par la lutte contre les stéréotypes et les préjugés. A cet effet, les Règlements Intérieurs de chaque établissement de Dassault Aviation ont été modifiés en 2017 pour introduire l'interdiction des attitudes sexistes définies comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. A ce titre, tout salarié tenant des propos sexistes est passible d'une sanction disciplinaire.

Elles rappellent également que les organisations syndicales et les Instances de Représentation du Personnel, dans le cadre de leurs missions ont un rôle actif à jouer dans la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. A cet effet, à l'issue des élections professionnelles de 2019, le Comité Social et Économique Central et chaque Comité Social et Économique d'Établissement ont désigné des élus référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les parties 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.

Dans ce cadre, la Société s'engage, sur la durée de l'accord, à mener au moins une campagne spécifique sur l'égalité professionnelle afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et valoriser les actions et engagements de Dassault Aviation en la matière ainsi que rappeler les dispositifs existants mis à disposition des salariés.

Le présent accord poursuit les initiatives déjà engagées.

### **1.1 - Formation des membres élus et mandatés**

Entre 2019 et 2020, 9 sessions de formation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ont été organisées pour former les membres des CSE et du CSEC. Cette formation intégrait les questions relatives au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes.

Une formation spécifique sera dispensée sur les questions relatives à la diversité incluant l'égalité professionnelle, la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Cette formation concernera les membres titulaires du CSEC et des CSE y compris les représentants syndicaux, les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale, les membres des Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement, les membres de la Commission Études Emploi/ Égalité professionnelle et les membres des Commissions Égalité Professionnelle des CSE.

L'objectif de la Société est que l'ensemble des représentants du personnel éligibles à cette formation aient participé à une session d'ici à la fin de l'année 2022.

Après les élections professionnelles de 2023, cette formation sera organisée pour les salariés nouvellement élus qui n'auraient pas déjà suivi la formation précitée.

### **1.2 - Formation des managers**

Compte tenu du renouvellement de l'encadrement depuis les formations réalisées antérieurement, de nouvelles actions de formation relatives à la diversité professionnelles seront organisées dans la période triennale du présent accord.

À cet effet, il sera créé et dispensé un module de formation destiné aux managers reprenant les principes généraux relatifs à la responsabilité sociale de l'entreprise dans l'ensemble des composantes de la diversité (égalité, handicap, engagement syndical). Cette formation aura pour objectif de traduire concrètement les principes et enjeux de respect des différences, de prévention des risques et de proscrire toute forme de discrimination.

La formation intégrera une partie consacrée à la prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes.

Le suivi statistique des managers ayant suivi cette formation sera réalisé en commission Études Emploi/ Égalité professionnelle.

### **1.3 - Procédure de traitement des situations de harcèlement moral, sexuel et d'agissements sexistes**

Dès lors qu'elles sont portées à la connaissance de l'Entreprise, les situations pouvant relever d'un harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes sont analysées et traitées.

La procédure de traitement de ces situations sera formalisée.

DRH-VG/PS/MA 20-0095

V.G.  
DJ SN EV.4

Dans l'objectif de la rendre plus lisible pour toutes personnes souhaitant porter à la connaissance de l'entreprise de tels agissements, une communication spécifique sera réalisée en 2021.

#### 1.4 - Communication

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

La communication, qu'elle soit interne ou externe, doit devenir un vecteur de mixité professionnelle en assurant une meilleure représentation des femmes dans les supports de communication et notamment dans les supports visuels et les témoignages.

Les actions de communication interne peuvent mobiliser l'ensemble des supports internes pour valoriser des actions menées localement ou au niveau société : Dassault Magazine, journaux d'établissements, site intranet, etc.

La rubrique Diversité du portail RH et en particulier la plateforme collaborative "Ambassadeurs métiers au féminin" accompagnent dans la durée les collaborateurs en les informant sur les bonnes pratiques et sur les actions mises en œuvre. La plateforme permet également d'animer le réseau global des Ambassadeurs métiers au féminin constitué d'hommes et de femmes volontaires pour participer à des actions en faveur du développement de la mixité professionnelle.

Les informations ainsi communiquées ont principalement pour objet :

- d'assurer la promotion des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ;
- de contribuer à la mixité des emplois en mettant en valeur les femmes et les hommes sur les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés ;
- de sensibiliser les salariés aux enjeux de 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 « Vivons la parentalité » actualisée fin 2016 sera mise à jour pour prendre en compte les engagements de ce nouvel accord et les évolutions législatives et réglementaires, notamment celles issues de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Elle sera publiée sur le portail RH.

## 2 – FAVORISER LA FÉMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Si, parmi les élèves diplômés des écoles d'ingénieurs, on compte en 2019, de l'ordre de 27% de femmes (source Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation 2019), elles ne sont plus que 20% dans les formations de la mécanique, 18% dans les formations de l'électronique/électricité et 15% dans les formations de l'informatique, domaines dans lesquels Dassault Aviation effectue la majorité de ses recrutements.

Cette situation se répercute logiquement sur la structure de l'emploi au sein de l'entreprise. Néanmoins, avec plus de 18,5% de salariées femmes au 31 décembre 2019 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 en particulier dans les métiers techniques et assurer une plus grande mixité dans les emplois, en particulier dans les fonctions supports. Il s'agit de favoriser l'attrait de tous pour les métiers qui demeurent à prédominance masculine ou féminine. 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 scolaire

Dassault Aviation poursuit son programme d'actions auprès des élèves et des prescripteurs (enseignants, parents d'élèves, conseillers d'orientation, psychologues, principaux et proviseurs...) de l'Enseignement secondaire général et professionnel, afin de promouvoir les métiers de l'aéronautique et leur accessibilité par les jeunes filles.

### - Association « Elles Bougent »

Dassault Aviation a participé à la création de l'association « Elles Bougent », dont la finalité est de promouvoir auprès des collégiennes et des lycéennes les métiers d'ingénieurs et de techniciens, notamment dans le domaine de l'aéronautique. L'entreprise est depuis membre actif de l'association et s'appuie sur un réseau de "Marraines" constitué par des femmes ingénieures et techniciennes supérieures réparties sur tous nos sites.

Sur la durée de l'accord, la Société souhaite poursuivre ce partenariat avec l'association « Elles Bougent ». Des journées de rencontre entre nos Marraines et des collégiennes et lycéennes seront donc organisées sur nos sites. Ces événements participent à l'animation de la coopération locale avec des lycées et les collèges.

D'autres événements pourront être organisés à l'occasion, par exemple, de la semaine de l'industrie ou du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace au Bourget.

### - Autres actions

D'autres actions diversifiées (forums, interventions, visites de nos sites, partenariats écoles/universités) sont également menées dans le cadre de notre coopération avec l'enseignement. Sur la durée de l'accord et afin de maintenir la dynamique engagée, ces actions veilleront à :

- présenter les produits, les métiers et les valeurs de Dassault Aviation auprès des étudiant(e)s, en communiquant 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 Études Emploi/Égalité professionnelle, la mise en œuvre de l'ensemble de ces actions mobilise la DRH, mais aussi les directions, les établissements, l'encadrement, les services RH, les « Ambassadeurs », les Ambassadeurs métiers au féminin dont les ingénieures et techniciennes supérieures « Marraines » de l'association « Elles Bougent », etc.

## **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 les contrats en alternance**

Les parties au présent accord considèrent que la formation en alternance 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, si possible dans les filières où elles sont sous représentées.

## **2.4 – Actions sur le recrutement**

### **- Canaux de recrutement**

Les canaux de recrutement de Dassault Aviation sont multiples : le réseau de coopérations avec l'enseignement, les services publics de l'emploi, les annonces, les réseaux sociaux dédiés, les CVthèques, les cabinets de recrutement, les forums d'écoles, les candidatures spontanées. Il s'agit de n'écarter aucun vivier de compétences potentielles.

### **- Processus de 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 processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent de la même manière pour les hommes et les femmes en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Les offres d'emploi et les descriptions de postes sont rédigées sans considération du sexe et sont aussi attractives pour les femmes que pour les hommes.

La Société veille à ce que les cabinets de recrutement, quand elle y recourt, respectent les principes définis dans le présent article.

### **- Formation des recruteurs**

Les recruteurs ont été formés aux règles et principes de non-discrimination dans le recrutement.

La Société s'assure que chaque recruteur bénéficie de cette formation, lors de sa prise de fonction, et au moins tous les 5 ans.

### **- Objectifs de recrutements**

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.

### 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 gestion des emplois et des parcours professionnels de nature à conduire à une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

#### 3.1 – Suivi comparé des rémunérations

Afin de s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement et d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes, 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.

Un organisme extérieur réalise un diagnostic comparatif entre les femmes et les hommes pour le compte de Dassault Aviation utilisant une méthodologie basée sur une analyse multicritères. Les critères utilisés sont les suivants : l'âge et ancienneté (au titre de l'expérience), le salaire brut (base + ancienneté), la formation/diplôme, la fonction, la filière et le niveau de responsabilités par position/niveau. Ce diagnostic est présenté dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires.

Par ailleurs depuis 2019, l'index égalité femmes/hommes calculé chaque année permet d'établir un bilan chiffré d'indicateurs spécifiquement dédiés à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2019, le rapport annuel, les analyses associées, ainsi que les études comparatives tant internes qu'externes et les résultats du calcul annuel de l'index ont conclu à l'absence d'écart significatif entre la rémunération des femmes et des hommes.

Afin de maintenir cette situation, les managers et la fonction Ressources Humaines veillent, chaque année, au respect de l'équilibre femmes / hommes du plan de distribution des augmentations de salaires et des promotions. La vigilance des managers sur le respect des équilibres salariaux et sur la prise en compte de situations particulières (congé maternité, congé parental ...) est portée chaque année à l'occasion de l'élaboration de ce plan salarial et promotionnel.

Les cas individuels portés à la connaissance des services RH sont 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.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur la gestion des emplois, des parcours professionnels signé le 17 novembre 2020, la société s'est engagée à disposer d'un référentiel métiers. Il permettra de réaliser des comparaisons plus fines en prenant en compte les familles professionnelles et les métiers.

La Société se donne pour objectif d'avoir, chaque année, au moins 75 points à l'index égalité femmes / hommes dans sa configuration juridique à la date de signature du présent accord.

### 3.2 – Évolution de carrière

Chaque salarié doit, dans la limite des postes disponibles, pouvoir obtenir une progression de carrière basée sur ses compétences professionnelles. Le Point d'Activité Professionnelle qui synthétise les missions du poste et le bilan de la période écoulée et l'Entretien Professionnel permettent d'aborder les perspectives professionnelles et leurs modalités de réalisation.

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 et une concentration de femmes dans les fonctions support (finance, comptabilité, informatique, RH, commerce). Des actions d'accompagnement ont d'ores et déjà été engagées, comme par exemple les formations managériales, et seront poursuivies afin de permettre aux femmes de mieux se projeter dans des postes à responsabilité.

L'analyse des indicateurs 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, même si des améliorations constantes sont constatées. La Société continuera à porter une attention particulière à cette situation avec comme objectif de faire converger les durées moyennes de promotion entre les femmes et les hommes.

De plus, dans le cadre de la durée triennale du présent accord, il sera analysé attentivement les promotions des femmes vers les positions Cadre IIIA, IIIB et IIIC.

Les Directions devront également s'efforcer d'assurer une meilleure représentation des femmes dans la filière hiérarchique et dans les fonctions de Direction.

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.

### 3.3 – Formation professionnelle

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.

La Société s'assure au travers d'un indicateur du rapport annuel femmes/hommes que l'accès des femmes à la formation est en adéquation avec leur part dans l'effectif.

#### - *Formations managériales*

Les parties au présent accord constatent 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 Team Manager » et « Dassault Management » doivent compter au minimum trois femmes.

## - **Formations et reconversions**

La Société souhaite développer l'accès des femmes aux formations techniques diplômantes ou qualifiantes.

Les outils tels que la Valorisation des Acquis de l'Expérience ou les Certificats de Qualification Professionnelle de la Métallurgie seront privilégiés.

Il s'agit également avec la démarche prospective de l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels du 17 novembre 2020 de faciliter l'accès aux salariées à des formations leur permettant de se reconvertir vers des métiers techniques.

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation des salariés à temps partiel et en forfait jours réduit.

## - **Garde des enfants et période de formation**

Certaines femmes ont fait le choix d'une organisation de travail à temps partiel ou en forfait jours réduits. Les exigences de certains parcours de formation (formations techniques/managériales), notamment en terme de disponibilité horaire, peuvent constituer un frein à leur volonté d'intégrer ces cursus de formation.

Sur la base du principe visant à établir une meilleure égalité des chances dans la représentation des femmes dans les postes de management ou à compétences techniques, elles sont accompagnées pour organiser la garde de leur(s) enfant(s) si la formation devait être organisée sur une journée ou une période normalement non travaillée (temps partiel y compris congé parental, périodes non travaillées pour les salariées en équipes) ou lorsque la formation nécessite un déplacement professionnel empêchant le retour au domicile.

Cet accompagnement prend la forme d'une assistance technique pour organiser la garde de l'enfant grâce aux partenariats conclus par la Société sur la gestion de la petite enfance (Babilou, O2) et la prise en charge financière du coût supplémentaire du dispositif de garde, la facture étant directement acquittée par Dassault Aviation.

Les salariés masculins peuvent utiliser ce service pour organiser la garde de leur enfant, sans prise en charge financière par l'entreprise.

Ce dispositif fera l'objet d'une communication spécifique afin de trouver sa pleine application dans la période 2021 à 2023.

## **3.4 - Conditions de travail**

L'accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail du 11 janvier 2019 est dédié en partie à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il veille à ce que l'environnement de travail convienne autant aux femmes qu'aux hommes.

Les parties conviennent de se référer aux dispositions de l'accord précité qui prend en compte de manière globale l'amélioration des conditions de travail.

## 4 - ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ DANS L'ENTREPRISE

Depuis le 1<sup>er</sup> accord de 2007, Dassault Aviation s'est attaché à créer un environnement favorable aux salariés parents. Le guide « Vivons la parentalité », régulièrement mis à jour, en est l'illustration.

Il permet aux salariés de connaître leurs droits. Il est un outil managérial afin d'aider les managers à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou l'adoption d'un enfant.

### 4.1. - Congé maternité ou d'adoption

#### - *Déclaration de grossesse*

Préalablement aux congés maternités, les femmes enceintes sont incitées à déclarer suffisamment tôt leur état de grossesse, dès le 3<sup>ème</sup> mois, afin de bénéficier de l'ensemble des droits attachés à cet état. Elles sont systématiquement reçues par le service médical. Elles peuvent sur préconisations du médecin du travail bénéficier des aménagements nécessaires de leur poste de travail, notamment le télétravail dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise sur le télétravail.

#### - *Assimilation à du travail effectif*

Il est rappelé que le congé maternité ou d'adoption est assimilé légalement à une période de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté,
- pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

#### - *Communication*

En matière d'informations, les salariées en congé maternité ou les salariés en congé d'adoption continueront à bénéficier, par un envoi à domicile, des informations générales concernant l'entreprise. Ils seront invités à communiquer leur adresse mail personnelle afin de faciliter la transmission des informations et communications de la Société.

#### - *Politique salariale*

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 applique, au titre de la période de référence définie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, 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 leur catégorie professionnelle cadre ou non cadre.

#### **4.2. – Congé parental d'éducation non rémunéré**

L'égalité professionnelle ne pourra progresser que si la parentalité est mieux partagée au sein du couple en permettant que les salariés parents prennent également les différents types de congés liés à l'enfant et notamment le congé parental d'éducation.

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 d'éducation non rémunéré sont, au choix du salarié, pris ou payés, avant le début du congé.

#### **4.3. – 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 d'éducation de longue durée (supérieur à 11 mois), cet entretien peut également être mené avec le Responsable Ressources Humaines.

Ces entretiens ont pour objectif d'informer le salarié de la vie de l'entreprise et du service pendant son absence et de prendre en considération le changement dans la situation personnelle du salarié, ses souhaits et ceci dans le but de favoriser la reprise du travail et la conciliation vie privée, vie professionnelle.

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

Dassault Aviation disposant d'un outil informatique de gestion des Entretiens Professionnels, un indicateur de suivi de la réalisation des Entretiens après une période de congé lié à la parentalité est présenté annuellement en commission Études Emploi/Égalité professionnelle.

### **5 - CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

L'accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail du 11 janvier 2019 est dédié en partie à la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se référer aux dispositions de l'accord précité qui veille à ce que les mesures proposées conviennent autant aux femmes qu'aux hommes.

La Société a mis en place depuis de nombreuses années, les dispositifs d'horaires (horaire variable) ou d'organisation du temps de travail (travail à temps partiel/forfait jours réduit, 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 Épargne 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 jours 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. Il s'agit d'une disposition plus avantageuse que la loi qui ne prend en compte dans les droits issus de l'ancienneté que la moitié de la durée du congé parental.

L'attention de l'encadrement est attirée sur la nécessité d'un bon équilibre vie personnelle / vie professionnelle. 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 des participants à une réunion en veillant à ce qu'elle 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 :

### **5.1 – Autorisations d'absence liées à la grossesse**

Pour les personnels horaires, en forfait annuel 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 - quel que 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<sup>ème</sup> mois suivant la naissance.

Le reliquat éventuel est transféré dans un compteur spécifique, utilisable dans les conditions définies ci-dessus, au plus tard jusqu'au 3<sup>ème</sup> 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.

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

Conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le conjoint, le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité ou le concubin d'une femme enceinte, bénéficie d'une autorisation d'absence payée, sous réserve de présenter un justificatif, pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du Code de la santé publique.

### 5.3 – Autorisations d'absence pour 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<sup>ème</sup> 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.

### 5.4 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

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 les 11 premiers jours en cas de naissance simple et pour les 18 premiers jours en cas de naissances multiples, 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.

### 5.5 – 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) sans condition d'ancienneté. Ils sont attribués par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, et sur justificatif médical.

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

## 5.6 - Congés décès de l'enfant

### - Congé décès

Le congé décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou quel que soit l'âge de l'enfant si l'enfant décédé était lui-même parent est porté à 7 jours ouvrés. Il est pris au moment de l'évènement. Ce congé est rémunéré par l'employeur.

### - Congé de deuil

L'article L.3142-1-1 du code du travail accorde un congé de deuil de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge permanente et effective du salarié.

Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès.

Il est indemnisé par la sécurité sociale avec le versement d'Indemnité Journalière de Sécurité Sociale. L'employeur assure le maintien du salaire en versant le complément employeur.

## 6 - 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.

Elles se donnent pour objectif, sur la durée de l'accord, de faire converger la part des femmes élues et mandatées vers le pourcentage de l'effectif féminin de l'Entreprise.

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 21 janvier 2019 relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel, prévoit des dispositions particulières concernant le suivi des élus et mandatés.

## 7 - INDICATEURS DE SUIVI

Chaque année, 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 ou des besoins du suivi de l'accord.

Ainsi, l'indicateur de suivi des entretiens professionnels après un congé lié à la parentalité et les résultats de l'index égalité femmes/hommes sont ajoutés à la liste des indicateurs suivis.

Le nouveau référentiel des familles professionnelles et des métiers issus de l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels du 17 novembre 2020 pourrait conduire à reconsidérer les indicateurs du rapport sur l'égalité professionnelle, l'objectif étant de les ajuster et de les rendre cohérent avec la gestion des emplois et des parcours professionnels de Dassault Aviation.

## 8 - PILOTE ET SUIVI DE L'ACCORD

### 8.1 – Responsable Diversité

Le Responsable Diversité, désigné par la Direction des Ressources Humaines, assure le pilotage et le suivi des actions menées pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord.

Ainsi, il :

- coordonne la politique égalité femmes/hommes, assure le pilotage des plans d'actions et fait le lien entre les différents acteurs ;
- anime et coordonne les actions Société et assure le retour d'expériences ;
- conseille et propose toutes actions qu'il estimerait utiles ;
- réalise des bilans réguliers qualitatifs et quantitatifs.

### 8.2 – Commissions du CSEC et des CSE

Au niveau de l'entreprise, la Commission Études Emploi/Égalité professionnelle 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.

A l'exception de Poitiers, chaque comité social et économique d'établissement met en place une commission égalité professionnelle.

Cette commission, présidée par un membre élu titulaire ou suppléant du comité social et économique 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 social et économique d'établissement de l'application locale du présent accord, notamment des actions engagées (ex : relations écoles) 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 de la commission égalité professionnelle est considéré comme du temps de travail effectif.

## 9 - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021, et est conclu pour la période triennale à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Il se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord du 2 octobre 2017.

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.

## 10 - DÉPÔT

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE dans une version anonymisée dans la base des données nationales et sera donc rendu public.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Saint-Cloud, le 22/12/2020

*Pour le Personnel :*

**les Représentants des  
Organisations Syndicales**

*Pour l'Entreprise :*

**V. GUILLEMET**

**C.F.D.T.**

M. Emmanuel VIDAL



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

M.

Stéphane MARTY



**C.G.T.**

M.

**U.N.S.A.**

M.

JEGEN Diden



## ANNEXE : DEFINITION DES INDICATEURS SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### ➤ Index égalité femmes/hommes au 31/12/Année N

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, hors promotion, entre les femmes et les hommes

Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité

Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

### ➤ 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 le l'année N selon la durée du travail.

- **Augmentations/Promotions des salariés à temps partiel**  
Comparaison AI/promotions au cours de l'année N des hommes et des femmes travaillant à temps partiel.
- **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)
- **Nombre de femmes ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage**

- **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**
  
- **Suivi des Entretiens Professionnels suite à un congé lié à la parentalité**  
*Nombre de retours de congés liés à la parentalité  
 Nombre d'Entretiens Professionnels réalisés au retour d'un congé lié à la parentalité*