

ACCORD INTERGENERATIONNEL RELATIF A L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS ET A LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

ENTRE :

La Société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9 Rond Point des Champs Élysées
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 :

PR
RB
UC

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Ces textes interviennent dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, et alors que l'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental.

Par ailleurs la société, confrontée à un environnement marqué par l'incertitude, doit maintenir et renouveler le niveau de compétences et de savoir-faire de ses salariés, se préparer aux évolutions à venir, et développer sa compétitivité.

Dans ce cadre le présent accord vise à définir des actions concrètes et adaptées à la société, destinées à :

- favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement à la valorisation des parcours professionnels tout au long de la carrière, et cela y compris pour la dernière partie de carrière. Par ailleurs, elles partagent la nécessité d'une politique volontariste de prévention de la pénibilité, qui représente une condition incontournable du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord se situe dans la continuité des accords conclus dans l'entreprise, relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l'égalité professionnelle, à l'emploi des personnes handicapées ; il prend la suite de l'accord du 9 octobre 2009 sur l'emploi des seniors.

Notamment, les parties soulignent que l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intervient de façon complémentaire au présent accord, en ce qu'il prévoit des mesures relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, telles que l'entretien de seconde partie de carrière.

De même, elles réaffirment leur volonté de garantir les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; elles rappellent à ce sujet que l'accord d'entreprise du 23 décembre 2011 sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes prévoit différentes mesures destinées à sensibiliser les managers, favoriser la féminisation des recrutements et la mixité de l'emploi, favoriser des parcours professionnels identiques et concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Enfin, les parties au présent accord affirment leur engagement dans la prévention des discriminations, pour l'ensemble des aspects de la vie professionnelle : recrutement, mobilité, carrière, rémunération, etc...

Les dispositions définies ci-dessous s'appuient sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, qui figure en annexe du présent accord.

Ce diagnostic fait apparaître un âge moyen de 45 ans, au 31 décembre 2012.

Il apparaît par ailleurs que la tranche d'âge des moins de 30 ans représente 8,22% de l'effectif actif total de la société ; les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 21% de l'effectif ; les salariés de la tranche d'âge allant de 30 à 54 ans représentent 70,71%.

Dans ce contexte, accompagner la diversité intergénérationnelle est un axe important de la politique de développement des ressources humaines. Elle permet à l'entreprise de bénéficier d'un savoir-faire indispensable, d'anticiper l'évolution et la transmission des expertises et des connaissances et de favoriser l'intégration de toutes les générations.

Article 1 – Tranches d'âge retenues pour la définition des « jeunes » et des « seniors »

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- Les jeunes, soient les salariés âgés de moins de 30 ans
- Les seniors, soient les salariés âgés d'au moins 55 ans

TITRE I – OBJECTIFS CHIFFRES

Article 2 – Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient 9 % de l'effectif inscrit de la société (y compris les contrats en alternance).

Par ailleurs ils représentent 63 % des embauches réalisées en contrat à durée indéterminée sur la période 2010 – 2012.

Compte tenu de cette situation, l'entreprise se fixe comme objectif d'établir à au moins 50% le pourcentage de salariés âgés de moins de 30 ans dans le total des embauches en contrat à durée indéterminée effectuées pendant la durée de l'accord.

Indicateurs annuels de suivi

- *Effectif total des salariés recrutés en CDI, sur l'année considérée (par sexe et par catégorie)*

- *Pourcentage des salariés âgés de moins de 30 ans dans ces recrutements (par sexe et par catégorie)*
- *Nombre d'alternants recrutés en CDI à l'issue de leur contrat en alternance (par sexe et par catégorie)*

Article 3 – Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent, au 31 décembre 2012, 21 % de l'effectif actif de la société. Au 31 décembre 2011, ils représentaient 19% de l'effectif actif.

Compte tenu de cette situation, et des incertitudes sur le nombre de départs à la retraite sur les trois prochaines années, liées aux réformes sur les retraites, la société se fixe pour objectif de maintenir à au moins 19% de l'effectif actif la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus, pendant la durée de l' accord.

Indicateurs annuels de suivi

- *Effectif total des actifs de l'entreprise au 1^{er} janvier de chaque année (par sexe et par catégorie)*
- *Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus au 1^{er} janvier de chaque année (par sexe et par catégorie)*

Article 4 – Objectif chiffré en matière d'embauches de salariés âgés

Les salariés âgés d'au moins 55 ans représentent 2% des embauches réalisées en contrat à durée indéterminée sur la période 2010 – 2012.

Compte tenu de cette situation, l'entreprise se fixe comme objectif de maintenir à au moins 2% le pourcentage de salariés âgés d'au moins 55 ans en contrat à durée indéterminée dans le total des embauches effectuées pendant la durée de l'accord.

Indicateurs annuels de suivi

- *Effectif total des salariés, sur l'année considérée (par sexe et par catégorie)*
- *Pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus dans ces recrutements (par sexe et par catégorie)*

PR
RB
11c

TITRE II – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 5 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 5.1 – Parcours d'accueil dans l'entreprise

Une procédure d'accueil, adaptée à la taille de l'établissement, est mise en place sur chacun des sites de la société. Selon les établissements, elle prévoit une journée d'intégration, et/ou une visite du site, et/ou la présentation de l'environnement de travail et des collègues.

Un livret d'accueil est remis au jeune embauché. Il prévoit une partie commune à tous les établissements (présentation de l'entreprise, de son histoire, de sa dimension sociale, etc..) et une partie spécifique (présentation des activités de l'établissement, des locaux, des consignes de sécurité, des institutions représentatives du personnel, etc...).

Article 5.2 – Désignation d'un référent (ou parrain) et description de ses fonctions

En préalable il est rappelé que l'interlocuteur privilégié du jeune embauché est son responsable hiérarchique, notamment pour la définition de ses missions et sa formation.

Le responsable hiérarchique peut également désigner un salarié référent, qui accompagne le jeune embauché durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise.

Le rôle du référent est distinct du rôle de tuteur. Le référent a pour vocation de faciliter l'intégration du jeune embauché en contrat à durée indéterminée, durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise.

A ce titre le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'oriente dans l'entreprise, l'aide à faire connaissance avec ses collègues et avec les équipes, l'aide à comprendre la culture et les modes de fonctionnement de l'entreprise.

Le référent est nommé sur la base du volontariat, en fonction de sa disponibilité et de sa connaissance de l'entreprise, au sein du service, du département ou de la direction qui accueille le jeune embauché.

Un même référent peut accueillir simultanément deux jeunes au maximum.

Le responsable hiérarchique peut jouer le rôle de référent.

Une information sur le rôle et les missions des référents, ainsi que sur les conditions de leur désignation, figure sur l'Intranet.

AR
RB
JC

Article 6 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Cet entretien a pour objet d'évaluer les points forts, les axes de progrès, les besoins éventuels en formation.

Cet entretien a lieu avant la fin de la période d'essai, avec le responsable hiérarchique et, si le salarié concerné le souhaite, le référent.

Indicateur annuel de suivi

- *Nombre d'entretiens de fin de période d'essai ayant eu lieu avec des salariés de moins de 30 ans, au 31/12*

Article 7 – Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants

Article 7.1 – Objectif chiffré

La société est passée de 45 contrats en alternance au 31 décembre 2010 (apprentis et contrats de professionnalisation) à 125 contrats en alternance au 31 décembre 2012.

Souhaitant poursuivre cette politique volontariste, malgré le contexte de forte incertitude, elle se fixe comme objectif de recruter au moins 70 alternants par an, pendant la durée de l'accord.

Indicateur annuel de suivi

- *Nombre de salariés recrutés en contrat en alternance, au 31/12 (répartition par sexe et par groupe)*

Article 7.2 – Dispositions relatives à l'accueil des alternants

A son arrivée dans l'entreprise, l'alternant est accueilli par son tuteur. Il reçoit un livret d'accueil qui comprend, outre une partie commune sur la présentation de la société, des informations sur l'établissement et un rappel des règles et procédures en vigueur.

Tous les alternants bénéficient d'un tutorat tout au long de leur période d'alternance au sein de l'entreprise, avec :

- un maître d'apprentissage pour les apprentis
- un tuteur pour les alternants en contrat de professionnalisation

Par ailleurs l'alternant bénéficie de plusieurs entretiens de suivi et d'évaluation tout au long de son parcours dans l'entreprise, et notamment

- un en fin de période d'essai
- un en fin de contrat

Ces deux entretiens font l'objet d'un compte rendu, transmis au service ressources humaines de l'établissement.

PR.
RB
JSC

L'alternant peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec un responsable ressources humaines pour l'aider à construire son projet professionnel.

Article 7.3 - Rôle et statut du tuteur

Le choix, les missions assignées aux tuteurs et maître d'apprentissage et leur statut revêtent une importance déterminante pour la réussite de la période d'alternance du jeune.

Le tuteur est désigné sur la base du volontariat et justifie d'une expérience professionnelle de trois années minimum en rapport avec la formation préparée en alternance. A compétences pédagogiques égales, le tuteur est choisi en priorité parmi les salariés âgés de 45 ans et plus.

Le tuteur est associé au processus de sélection de l'alternant qu'il devra accompagner.

Le tuteur encadre l'alternant tout au long de son parcours.

A ce titre il est responsable de la formation pratique qui doit permettre à l'alternant d'acquérir les compétences nécessaires à la qualification visée. Il est l'interlocuteur privilégié de l'établissement de formation de l'alternant.

Dès sa désignation, le tuteur reçoit une lettre de mission qui précise les contours de la mission de tutorat ainsi que ses responsabilités envers l'alternant dont il a la charge et la société.

Une formation en vue de compléter ses compétences en transmission de savoir-faire (modalités, outils et évaluation de l'apprentissage) peut lui être proposée.

La société permet au salarié exerçant des missions de tuteur de dégager sur le temps de travail les disponibilités nécessaires en adaptant sa charge de travail.

L'exercice de ce type de mission est inscrit dans les missions permanentes et ponctuelles telles que définies à l'occasion de l'entretien individuel, puis valorisé dans ce cadre. Il est notamment vérifié à cette occasion que les missions de tuteur sont compatibles avec la charge de travail de la personne concernée.

Article 8 – Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Article 8.1 – Objectif chiffré

La société se fixe comme objectif d'accueillir au moins 300 stagiaires par an.

Indicateur annuel de suivi

- *Nombre de stagiaires accueillis au 31/12 (répartition par sexe et par niveau d'études)*
- *Durée moyenne des stages par niveau d'études*

PR
RB

dc

Article 8.2 - Dispositions relatives à l'accueil et au suivi des stagiaires

Préalablement à l'arrivée du stagiaire dans l'entreprise, une convention est obligatoirement signée entre l'école, la société et le stagiaire. Cette convention régit les modalités d'accomplissement du stage : durée et dates, accueil et encadrement, etc..

Le stagiaire est accueilli par son maître de stage, qui lui présente la société et le service ainsi que les travaux à réaliser, puis le suit dans ces travaux.

A son arrivée un « carnet de bord » est remis au stagiaire. Ce document comprend, outre une partie commune sur la présentation de la société, des informations sur l'établissement ainsi qu'un rappel sur le règlement intérieur et les consignes de sécurité.

Le maître de stage dispose d'informations sur l'Intranet relatives au suivi et à la gestion du stagiaire.

Le maître de stage et le stagiaire réalisent une évaluation du stage, au plus tard un mois avant la fin de celui-ci.

Article 9 – Moyens permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Article 9.1 – Remboursement des frais de transport pour se rendre aux entretiens de recrutement

Pour les recrutements en contrat à durée indéterminée, la société prend en charge les frais de transport, à compter du 2^{ème} entretien de recrutement, lorsque le lieu du recrutement est situé dans une autre région que celle où réside le jeune.

Cette prise en charge s'effectue sous la forme d'un remboursement sur justificatifs, sur la base du tarif de transports en commun le plus économique.

Article 9.2 – Aide à l'installation

La société propose une aide à l'installation des nouveaux embauchés en contrat à durée indéterminée, sous la forme d'un prêt sans intérêt, d'un montant maximum de 1 500 €.

Ce prêt s'effectue sur justificatifs, dans les six mois suivant l'embauche, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- en cas de déménagement visant à rapprocher le salarié de son lieu de travail ou visant à le rendre autonome vis-à-vis d'une situation de dépendance telle que logement chez les parents ou colocation ;
- en cas d'achat d'un véhicule pour effectuer les déplacements domicile –travail.

Ce prêt est remboursable au plus tard à compter du 1^{er} janvier de l'année n+1, jusqu'au 31 décembre de l'année n+2, par mensualités en 1/24^{ème} du montant total, et par prélèvements sur paie.

Article 9.3 – Information sur Action Logement

La société met à disposition des jeunes embauchés des informations actualisées sur les aides au logement dispensées par Action Logement, et tout particulièrement sur les aides qui s'adressent aux jeunes de moins de 30 ans (aide mobili-jeune, avance loca-pass, garantie loca-pass, majoration du prêt d'accèsion à la propriété).

Article 9.4 – Exploitation des candidatures et constitution d'un vivier

Le nouvel outil de gestion de recrutement mis en place dans la société facilite la diffusion des candidatures auprès de l'ensemble des recruteurs de l'entreprise. Il permet également d'informer les candidats tout au long du processus de recrutement.

Les candidatures non retenues sont conservées pendant 24 mois. Des fonctions de recherche avancées permettent aux recruteurs de la société de les consulter à chaque nouveau projet de recrutement.

TITRE III – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 10 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 10.1 – Principes

La santé et la qualité de vie au travail présentent un caractère prépondérant pour le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés, et plus particulièrement des seniors.

La politique de Santé et de Sécurité au travail déployée par la société est destinée à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail. Néanmoins, le maintien dans l'emploi des seniors nécessite la mise en œuvre d'actions de prévention spécifiques, qui passent notamment par l'adaptation du suivi médical et des postes de travail de ces salariés.

A ce titre, le bilan annuel et le programme de prévention des établissements intègrent des actions visant à tenir compte du vieillissement physiologique des salariés. Une attention particulière est donnée aux actions visant à la réduction des TMS et à l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.

De même, les dispositions du présent article font l'objet d'un bilan dans le rapport annuel des médecins du travail.

Article 10.2 – Suivi médical

Article 10.2.1 – Visites médicales systématiques

A l'occasion de la visite médicale la plus proche du 55^{ème} anniversaire du salarié, le médecin du travail accorde une vigilance particulière à l'adéquation entre les caractéristiques du poste de travail et les aptitudes physiologiques de la personne concernée.

A l'issue de cette visite, le médecin du travail peut décider, en accord avec le salarié, de programmer les visites médicales à une périodicité plus brève que celle prévue par le Code du travail. Le salarié peut également à son initiative bénéficier d'un examen médical.

Pour les salariés concernés par les situations de travail soumises aux facteurs légaux de pénibilité identifiés pour les activités exercées dans la société (bruit, postures pénibles, exposition aux agents chimiques dangereux), cette visite médicale et le suivi médical rapproché qui est éventuellement décidé à la suite s'établissent dès le 50ème anniversaire du salarié.

Article 10.2.2 – Visites médicales de pré-reprise

La visite médicale de pré-reprise permet de préparer le retour du salarié à son poste de travail. En effet, à cette occasion, le médecin du travail peut proposer des aménagements du poste de travail, des solutions de reclassement ou des formations professionnelles, pour faciliter le reclassement du salarié.

La réglementation dispose que ce type d'examen médical ne peut avoir lieu qu'à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin de la sécurité sociale, et cela pour les arrêts de travail de plus de trois mois.

Il est établi que la visite de pré-reprise facilite la recherche des mesures nécessaires lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible. En conséquence la société s'engage à promouvoir cette disposition, en priorité auprès des salariés âgés de 55 ans et plus. Elle s'appuie pour cela sur les médecins du travail.

Il est rappelé que, sauf opposition de la personne concernée, le médecin du travail, à l'issue de la visite de pré-reprise, informe l'employeur de ses recommandations pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Article 10.2.3 – Indicateurs

Le bilan prévu par l'article 16.1 ci-dessous fait apparaître les indicateurs figurant au rapport annuel des médecins du travail, relatifs :

- au nombre de visites médicales, par type de visites ;
- au nombre d'avis d'aptitude, de restrictions, d'inaptitudes émis à l'issue de ces visites.

PR
RB
JSC

Article 10.3 – Examen médical préventif

Les salariés âgés de 50 ans et plus ont la possibilité de faire effectuer, à leur demande, un examen de santé renouvelable ensuite tous les 5 ans.

Cet examen est réalisé par le service de santé au travail, lorsqu'un service autonome équipé en ce sens existe dans l'établissement de l'intéressé. Dans le cas contraire, le médecin du travail oriente le salarié vers le service de sécurité sociale compétent.

Cet examen comporte au minimum les examens suivants : électrocardiogramme, analyse d'urines, bilan sanguin, test de vision, test auditif.

En cas d'anomalie le médecin du travail peut conseiller et orienter le salarié.

Article 10.4 – Prise en compte de l'ergonomie du poste de travail

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge du salarié, doit faire l'objet d'une approche ergonomique, notamment afin de prévenir et de réduire les troubles musculo-squelettiques.

Le maintien d'un salarié de plus de 55 ans à son poste de travail peut nécessiter un aménagement de ce poste, pour en réduire la pénibilité.

Dans cette optique, le médecin du travail, en liaison avec le responsable sécurité du travail, la hiérarchie, le salarié concerné et le CHSCT, peut proposer une étude ergonomique du poste de travail, en vue de rechercher les solutions d'aménagement les mieux adaptées.

Cette disposition concerne prioritairement les salariés concernés par les situations de travail visées à l'article 10.2.1 al.3.

Article 10.5 – Passage du travail en équipe en horaire de journée pour les salariés âgés de 55 ans et plus

Les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant travaillé au moins 10 ans dans une organisation du travail en équipes (2 équipes, 3 équipes, équipes de nuit), pourront, à leur demande, obtenir un horaire de travail en journée, selon les possibilités de l'établissement.

Dans ce cas, ils bénéficient des indemnités prévues par l'accord du 14 décembre 2010 sur la compensation de la cessation du travail en équipes successives.

Les salariés reconnus handicapés sont prioritaires.

➤ Indicateur annuel de suivi :

<i>Passage du travail en équipe en horaire de journée</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ <i>Nombre de demandes au 31/12, dont nombre de demandes de salariés reconnus handicapés</i>➤ <i>Nombre de demandes acceptées au 31/12, dont celles de salariés reconnus handicapés</i>
---	---

PR
RB
Jdc

Article 10.6 – Dispense de préavis payée pour les salariés ayant occupé des fonctions exposées à des facteurs de pénibilité

Les salariés ayant occupé des fonctions exposées à des facteurs de pénibilité bénéficient, lors de leur départ en retraite, d'une dispense payée du préavis conventionnel, selon les modalités suivantes :

Cette mesure est ouverte aux salariés qui, sur une période de 25 années précédant la date de départ en retraite, ont occupé pendant au moins 20 ans des fonctions les ayant exposés à au moins deux des facteurs de pénibilité définis par l'article D.4121-5 du Code du travail et par l'annexe au Document Unique d'Evaluation des Risques.

Pour bénéficier de cette mesure, les salariés qui répondent à la condition ci-dessus doivent, au moins 12 mois avant la date de départ prévue, s'engager expressément à faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein à cette date. A l'occasion de cet engagement, ils doivent également justifier remplir les conditions d'une retraite à taux plein à cette date.

Indicateur annuel de suivi

- *Nombre de départs à la retraite*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure*

Article 11 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les parties conviennent de l'importance particulière à apporter à la gestion de fin de carrière des salariés, dans le contexte actuel d'allongement de la vie professionnelle. Pour cela, le présent accord définit différentes mesures, destinées à faciliter la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, d'une part, et la transition entre l'activité salariée et la retraite, d'autre part.

Article 11.1 – Passage à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus

Article 11.1.1 - Modalités

L'adaptation du temps de travail, sur la base du volontariat, est de nature à faciliter l'allongement de la vie professionnelle.

Tout en prenant en considération les impératifs inhérents à l'organisation du travail au sein des différents services, la société s'engage à étudier toute demande de passage à temps partiel émanant des salariés âgés de 55 ans et plus, et à en accepter au moins 50% d'entre elles.

Le passage à temps partiel s'effectue dans les conditions définies par l'accord d'entreprise du 14 décembre 2010 sur le travail à temps partiel et au travail en forfait jours réduit.

PR
RB
JTC

En application de cet accord, le salarié peut, à sa demande, continuer à cotiser sur un salaire reconstitué temps plein pour les retraites de base et complémentaires avec la même répartition part salariale /part patronale.

De même, le passage à temps partiel d'un salarié âgé de 57 ans et plus n'entraîne pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite et de l'éventuelle indemnité de licenciement.

Il est rappelé que l'accord du 15 juin 2006 sur le Compte Epargne Temps prévoit l'utilisation des jours épargnés au CET pour le financement d'un temps partiel en fin de carrière, ou pour une cessation anticipée d'activité.

Article 11.1.2 – Embauches compensatrices

Le passage à mi-temps d'un salarié âgé de 55 ans et plus fait l'objet d'embauche compensatrice à hauteur d'une embauche pour 5 passages à mi-temps sous la forme :

- d'un contrat à durée indéterminée
- ou d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)

Cette compensation est vérifiée chaque année, à compter de décembre 2014. Elle s'effectue au niveau de l'entreprise.

Article 11.2 – Préparation à la retraite

La société informe le salarié, sur sa demande, sur les sessions de préparation à la retraite qui peuvent être suivies auprès des institutions auxquelles elle adhère.

Ces sessions sont des formations de préparation à la cessation de l'activité professionnelle, portant sur les dispositifs juridiques et fiscaux liés au départ à la retraite, et apportant des éléments de réflexion sur la future gestion du temps et sur l'optimisation de son potentiel, ainsi que sur la prévention du vieillissement et l'élaboration d'un projet de vie.

Les 12 mois précédant son départ à la retraite, le salarié peut bénéficier de ce type de session, dans le cadre du DIF (ou de tout autre dispositif équivalent), dans la limite d'un jour par salarié. Le DIF peut dans ce cas se dérouler sur le temps de travail.

En préalable, le salarié informe le service ressources humaines de la date de son départ à la retraite.

En fonction du nombre de salariés intéressés, les sessions de préparation à la retraite peuvent être organisées sur site. De même, le programme de la session peut être adapté, selon les attentes des intéressés.

PR
RB
JSC

➤ Indicateurs annuels de suivi

<i>Passage à temps partiel</i>	<i>Nombre de demandes de temps partiel présentées par les salariés de 55 ans et plus Nombre de demandes de temps partiel acceptées par la direction pour des salariés de 55 ans et plus</i>
<i>Session de préparation à la retraite</i>	<i>Nombre de salariés ayant suivi une session au 31/12</i>

Article 11.3 – Information des salariés

Une information récapitulant les dispositions relatives à l'aménagement des fins de carrière et à la transition entre activité et retraite figure sur le Portail RH.

Article 12 – Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

La société entend veiller au maintien et au développement des compétences et qualifications des salariés tout au long de leur vie professionnelle, en adéquation avec l'évolution de l'entreprise et de ses métiers.

La société s'engage à ne pas prendre en compte le critère d'âge du candidat pour les recrutements comme pour les mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle, ainsi que dans le déroulement de carrière et les évolutions salariales.

Ces problématiques sont traitées par l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 12 septembre 2012.

Il est rappelé que cet accord prévoit un entretien de deuxième partie de carrière, destiné notamment à faire le bilan des aptitudes et compétences acquises, à élaborer un projet professionnel et à envisager les formations adaptées.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, cet entretien est un moment privilégié pour l'examen des voies d'évolution dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment le caractère essentiel de la formation professionnelle pour le maintien dans l'emploi des seniors, mais aussi pour leur permettre de continuer à évoluer dans l'entreprise. Elles rappellent également leur attachement à l'application du principe d'égalité d'accès aux formations tout au long du parcours professionnel des salariés.

En particulier, la société se donne pour objectif de garantir l'accès à la formation des salariés âgés de 55 ans et plus.

Indicateurs annuels de suivi

- *Pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans l'effectif total des actifs (cadres, non cadres)*
- *Pourcentage de stagiaires âgés de 55 ans et plus dans l'effectif total de stagiaires (cadres, non cadres)*

TITRE IV – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Les métiers de Dassault Aviation sont marqués par une forte culture technique et des compétences forgées par l'expérience. Il est ainsi nécessaire pour la société d'assurer la transmission des Savoirs.

Par ailleurs les parties au présent accord rappellent que l'entreprise doit prévoir les modalités de la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes, mais également les modalités de transmission des compétences en direction des salariés plus âgés.

La transmission des savoirs et des compétences entre les générations s'effectue notamment au travers de deux types d'action : la politique de coopération avec l'Enseignement, d'une part, le Conservatoire, d'autre part.

Article 13 – La politique de coopération avec l'Enseignement

Article 13.1 – Actions en direction du monde de l'Enseignement

La société s'attache à s'ouvrir vers les jeunes, dans une optique d'aide à l'orientation. Des événements tels que rencontres métiers, visites des sites, sont régulièrement organisés en ce sens.

De même la société s'implique dans la définition et la mise en œuvre des enseignements conduisant à nos métiers.

Cette implication se traduit par la présence de représentants de l'entreprise dans les organismes de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur, dans les organes de fonctionnement des établissements d'enseignement cibles, ainsi que par une participation directe aux enseignements.

En plus de l'offre de stages, la société développe des projets d'études, permettant ainsi de mettre à contribution la forte capacité d'innovation des étudiants et des enseignants – chercheurs, tout en contribuant à la qualité des formations et à la diffusion de la connaissance du monde industriel.

PR.
RB
JDC

La société s'investit également dans des partenariats avec les laboratoires de recherche de certaines universités et grandes écoles, dans le cadre de contrats concernant des projets propres à Dassault Aviation, ou des projets partagés avec d'autres entreprises du secteur aéronautique européen. Ces contrats peuvent conduire à l'accueil de thésards en convention CIFRE.

La société participe également à des chaires ou des fondations de grandes écoles d'ingénieurs avec l'objectif d'y développer la recherche, les formations et les compétences dans des domaines complexes qui l'intéressent.

Pour toutes ces activités la société s'appuie sur l'implication d' « ambassadeurs », salariés qui la représentent auprès des établissements et des organismes d'enseignement.

Les missions qui peuvent être confiées à ces ambassadeurs sont diverses : enseignement, participation à des jurys, encadrement de projets, participation aux organes décisionnels des organismes et établissements ciblés par Dassault Aviation (IUT, Grandes Ecoles d'ingénieurs), pilotage de partenariats locaux avec des établissements d'enseignement secondaires professionnels (lycées des métiers), réception d'associations ou de collectifs de prescripteurs (enseignants, conseillers d'orientation professionnelle, proviseurs..).

La société met enfin à la disposition des salariés qui interviennent dans les collèges et lycées pour promouvoir les métiers de l'aéronautique des supports de communication.

La société souhaite promouvoir et valoriser les différentes générations de salariés au sein de ces activités, étant précisé cependant que la mission d'ambassadeur requiert une expérience et une maturité professionnelles significatives.

Article 13.2 - Accueil de collégiens et de lycéens

La société accueille des collégiens ou des lycéens, pour des séquences d'observation.

En application de l'article D.332-14 du Code de l'éducation, les élèves de troisième accomplissent une séquence d'observation en milieu professionnel, afin de développer leurs connaissances sur l'environnement technologique, économique et professionnel.

Dans tous les cas une convention est passée entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement dont relève l'élève.

Ces séquences d'observation sont réservées aux enfants de salariés de Dassault Aviation, dans la limite des capacités d'accueil de l'établissement et sans pouvoir excéder 50 stagiaires par an au niveau de l'entreprise.

Les stagiaires ne doivent pas accéder à quelque machine, produit ou appareil de production que ce soit.

Durant sa présence dans l'entreprise, le stagiaire est sous le contrôle et l'encadrement d'un salarié de l'entreprise. A chaque fois que ses fonctions le permettent, le salarié assure le contrôle et l'encadrement de son enfant.

Cette mesure s'applique à titre expérimental, pendant la durée du présent accord. A l'issue de cette période, un bilan sera fait sur son application en Commission Etudes Emploi, en vue de statuer sur son maintien.

Article 14 – Le Conservatoire

Les parties au présent accord reconnaissent que le Conservatoire constitue un outil essentiel pour la transmission des savoirs et des compétences.

Le Conservatoire a deux missions principales :

- concevoir et mettre à disposition des salariés des formations techniques ayant pour finalité de maintenir, de partager et d'accompagner l'évolution des savoirs et des savoir-faire ;
- promouvoir une culture aéronautique partagée et donner du sens aux règles et consignes opérationnelles.

Pour satisfaire à la réalisation de ses missions, le Conservatoire élabore chaque année des modules de formation à destination de formateurs, salariés de Dassault Aviation. Chaque module de formation est conçu en faisant appel aux compétences de salariés ayant la qualité de référent technique et/ou de formateur.

Selon la mission exercée, une formation de formateur peut être proposée aux salariés concernés.

Là encore, la société souhaite promouvoir et valoriser les différentes générations de salariés au travers de ces activités de référents techniques et de formateurs, tout en attachant une attention particulière à l'expérience et à la maturité professionnelles.

TITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Les engagements souscrits dans le cadre du présent accord seront mis en œuvre à compter de sa date de prise d'effet, hormis les dispositions ci-dessous qui, compte tenu des délais nécessaires à leur préparation et à leur déclinaison auprès des établissements et des équipes, prendront effet selon les échéances prévisionnelles suivantes:

- Entretien de suivi des jeunes embauchés : début 2014
- Lettre de mission des tuteurs d'alternants : début 2014
- Accueil de collégiens et de lycéens : 2^{ème} trimestre 2014
- Mise en place du référent : mi-2014
- Livrets d'accueil (jeunes embauchés, alternants, stagiaires) : 4^{ème} trimestre 2014

PR.
RB
JSC

Article 16 – Suivi et évaluation de l'accord

Article 16.1 – Commission Etudes Emploi

Le suivi du présent accord est effectué par la Commission Études Emploi.

Un bilan et une évaluation de la mise en œuvre de l'accord sont présentés chaque année à la Commission. Ce document comprend une présentation et une analyse des objectifs et indicateurs. Il est transmis à l'autorité administrative compétente, d'une part, aux délégués syndicaux centraux et au comité central d'entreprise, d'autre part.

La Commission Études Emploi est par ailleurs associée aux actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Elle dialogue avec le coordonnateur prévu ci-après.

Article 16.2 – Désignation d'un coordonnateur

Un coordonnateur est proposé par la direction. Son rôle est de suivre et de coordonner les actions définies par le présent accord. Il est également chargé d'élaborer le bilan annuel et de soumettre d'éventuelles propositions à la Commission Études Emploi.

Article 16.3 – Adaptation des objectifs et des indicateurs

A l'occasion du bilan et de l'évaluation de l'accord, la Commission Etudes Emploi et la direction peuvent proposer une adaptation des mesures, objectifs et indicateurs définis par le présent accord, en cas par exemple de changement important de l'environnement législatif et réglementaire, ou économique. Il est précisé que toute modification des dispositions du présent accord doit fait l'objet d'un avenant, dans les conditions prévues par l'article 17 ci-dessous.

Article 17 - Révision

Les conditions de révision du présent accord sont régies par les dispositions du Code du travail, notamment par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 18– Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au 30 septembre 2013, et est conclu pour la période triennale à venir, soit jusqu'au 30 septembre 2016.

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.

PR
RB
Jdc

Article 19 – Information des salariés, publicité et dépôt

Le présent accord est publié sur l’Intranet de la société.

Conformément à l’article L.2231-6 du Code du travail, le présent accord est 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 19. 09. 2013

Pour les Organisations Syndicales

Pour l’Entreprise

PR. Pour la CFDT

FR. RONQUE



J.J.CARA



Pour la CFE-CGC

R. BEDELE



Pour la CGT



ressources **humaines**

Contrat inter-générationnel Diagnostic

JUIN/2013

 **DASSAULT**
AVIATION

Ce document vient en complément des différents accords, bilans et informations existants. Il est complété par le bilan concernant notre accord d'entreprise en faveur de l'emploi des seniors.

On peut notamment citer :

- ✓ Le bilan social,
- ✓ Le rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes
- ✓ Le bilan sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- ✓ Les informations données dans le cadre du suivi des accords
 - GPEC (Commission d'Etudes Emploi, Commission Formation Professionnelle),
 - Seniors (Commission d'Etudes Emploi)
 - L'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Comité de Pilotage Cap Avenir)
 - L'égalité Femmes/Hommes (Commission d'Etudes Emploi, Commission formation)
- ✓ Les informations transmises régulièrement aux institutions représentatives du Personnel (Comité d'établissement et ses Commissions, Comité Central d'Entreprise et ses Commissions).

- L'ensemble des accords d'entreprise en vigueur peuvent être consultés sur Deltanet

Page d'accueil / Référentiels et guides du Portail / Accords société

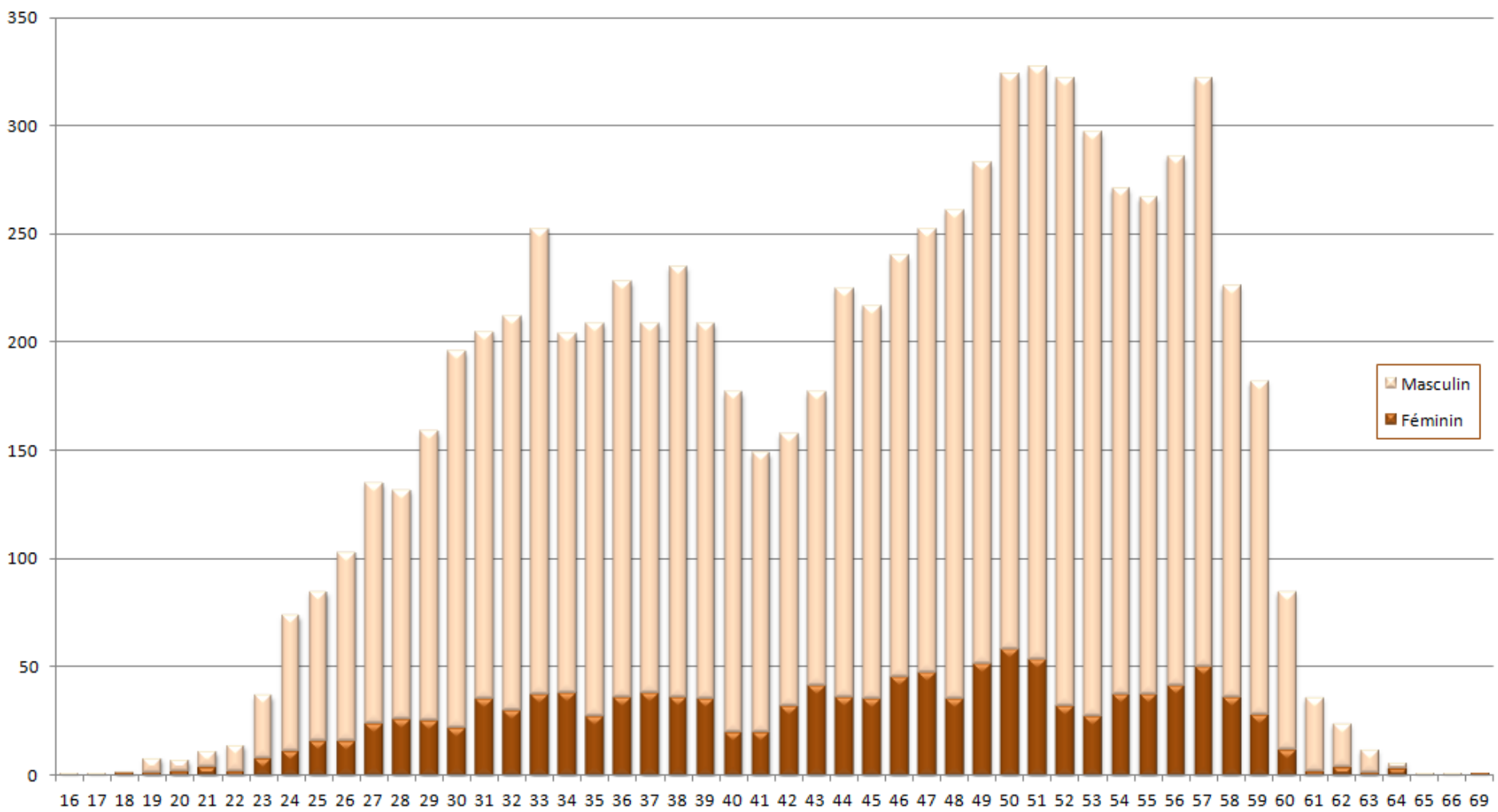
- Les principaux accords en vigueur figurent également sur le Portail RH

S'informer / Documentation RH



Effectifs inscrits au 31 décembre 2010 - Pyramide des âges

Age moyen : 44,49

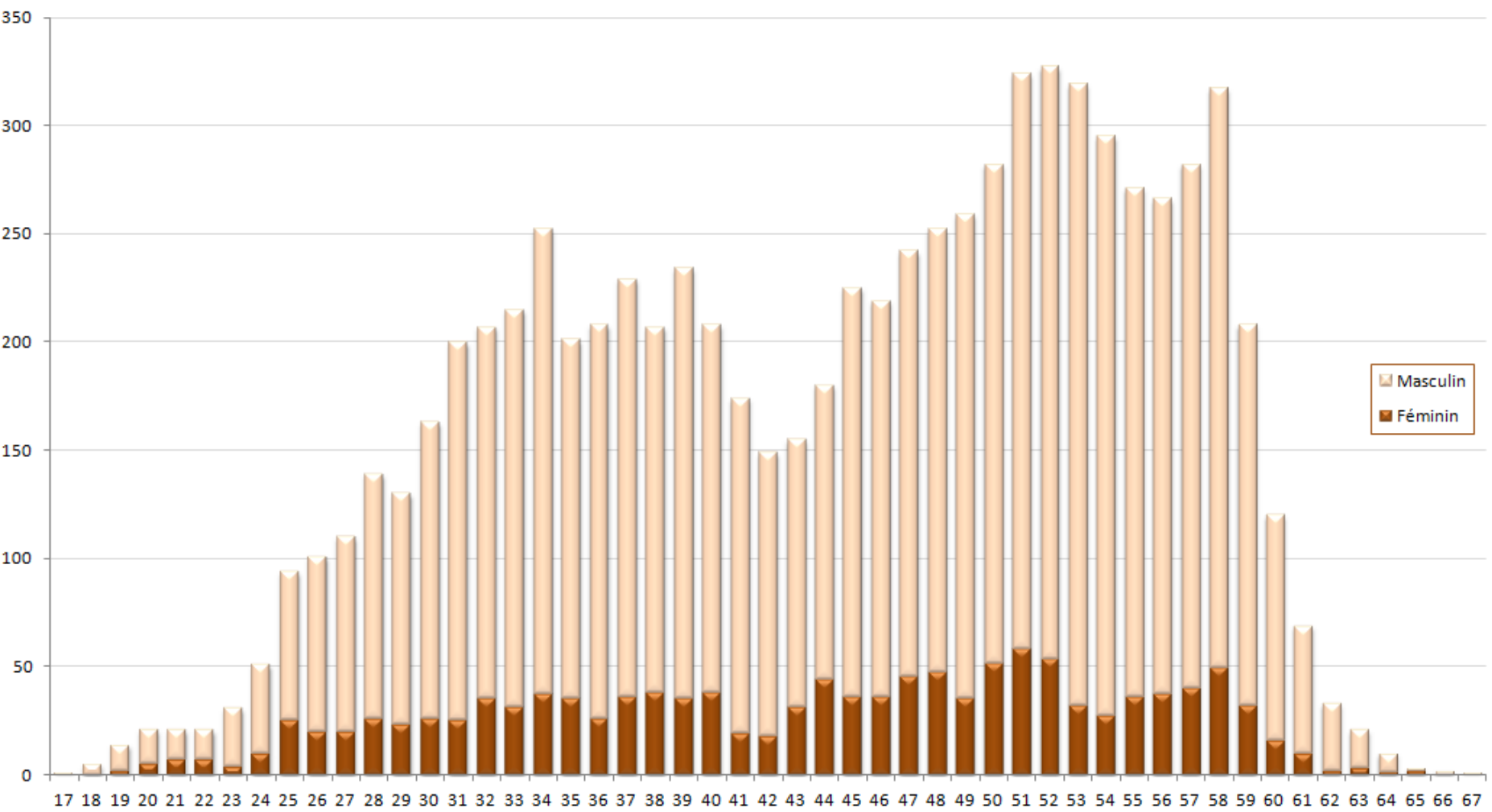


Masculin
Féminin



Effectifs inscrits au 31 décembre 2011 - Pyramide des âges

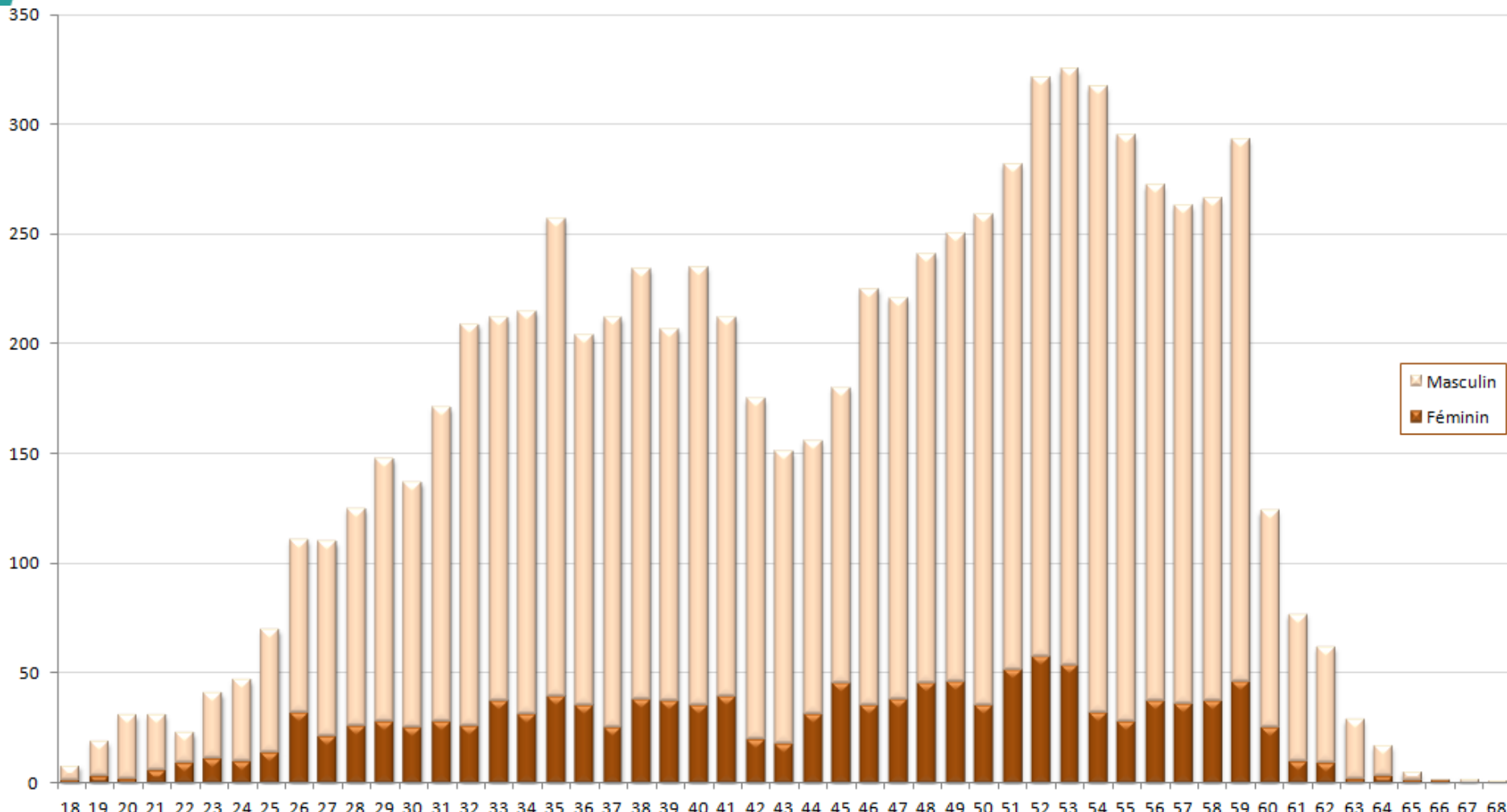
Age moyen : 44,89





Effectifs inscrits au 31 décembre 2012 - Pyramide des âges

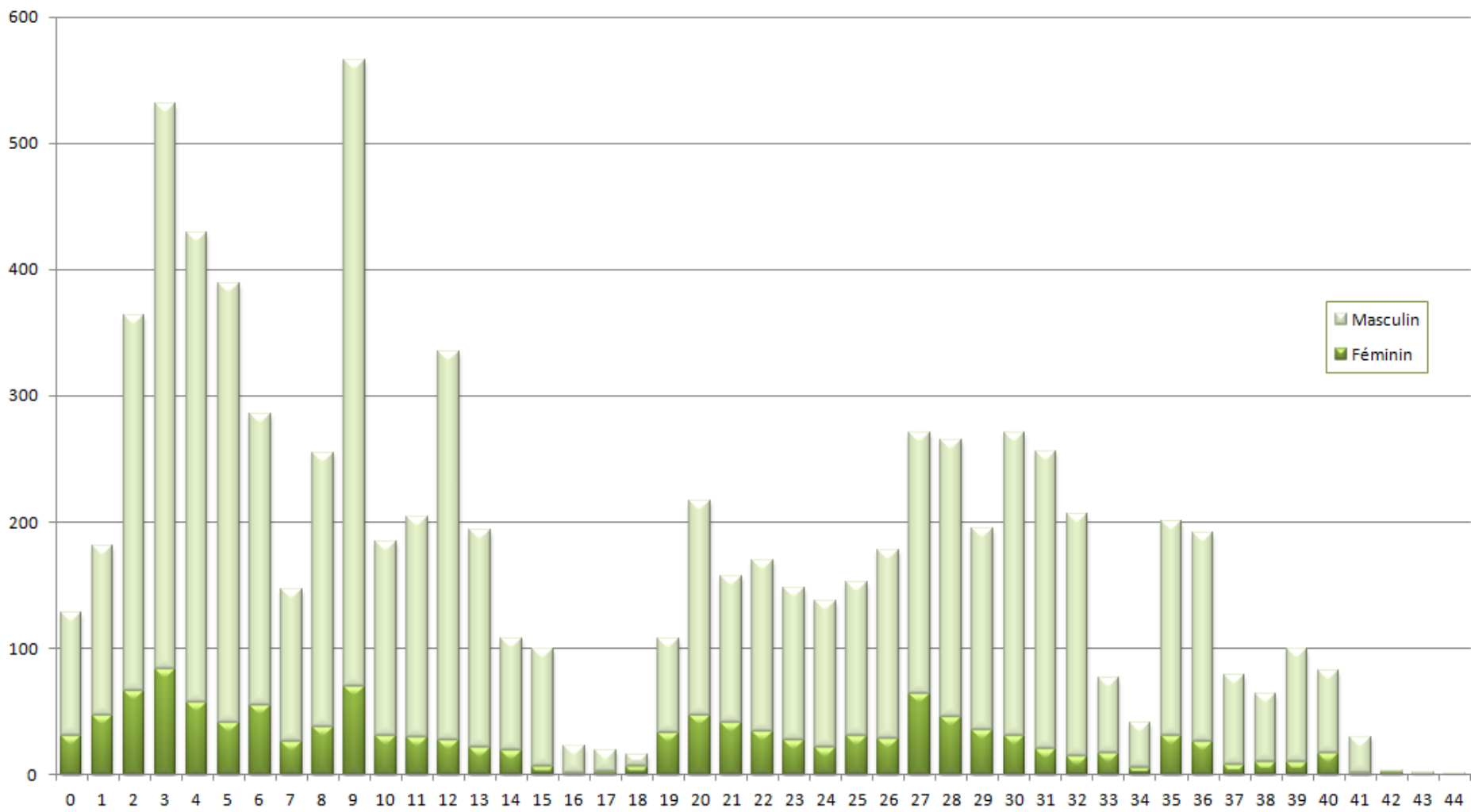
Age moyen : 45,04



Ce document est la propriété intellectuelle de DASSAULT AVIATION. Il ne peut être utilisé, reproduit, modifié ou communiqué sans son autorisation. DASSAULT AVIATION Proprietary Data

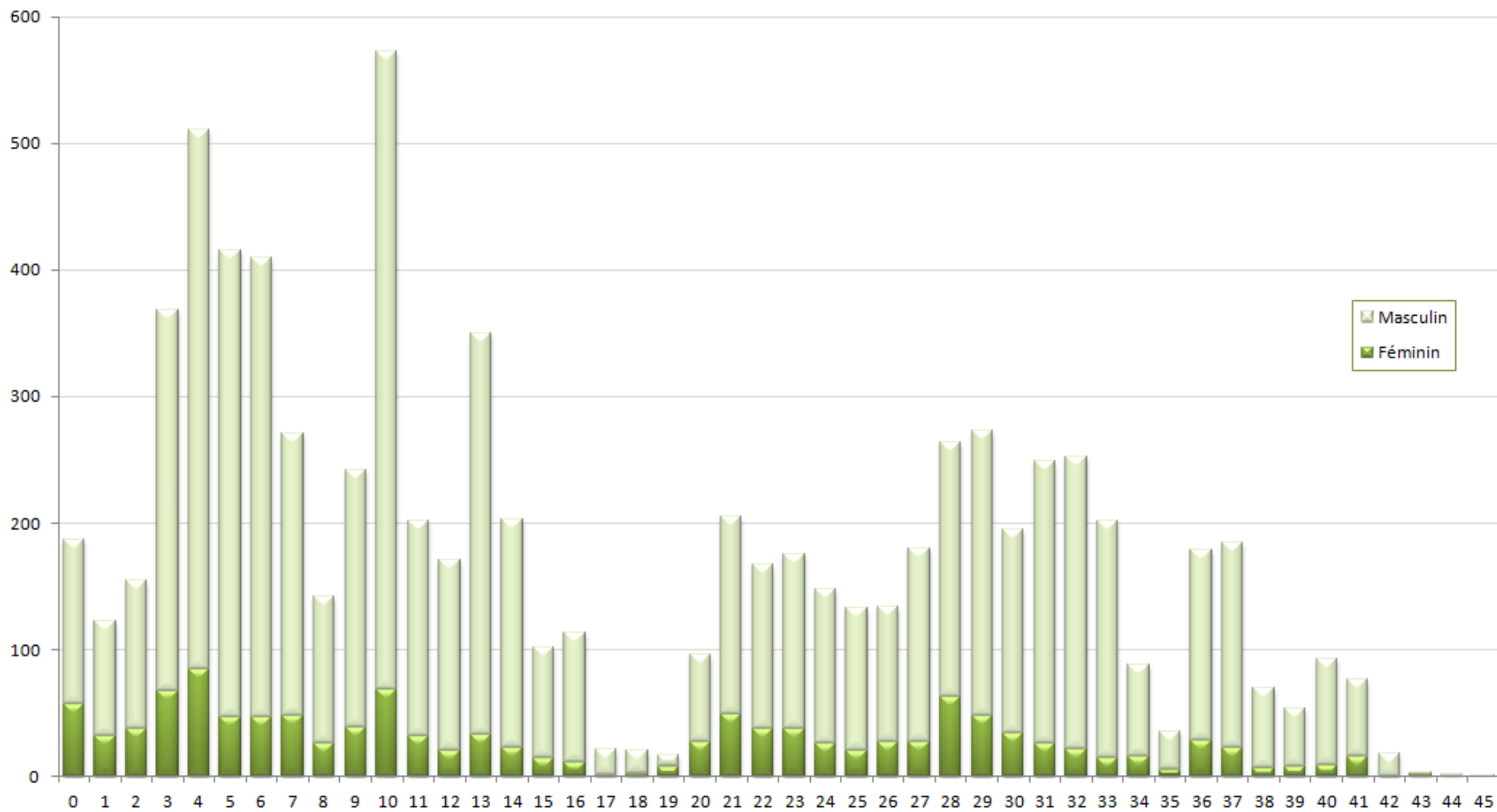
Effectifs inscrits au 31 décembre 2010 – Ancienneté

Ancienneté moyenne : 17,13



Effectifs inscrits au 31 décembre 2011 – Ancienneté

Ancienneté moyenne : 17,51

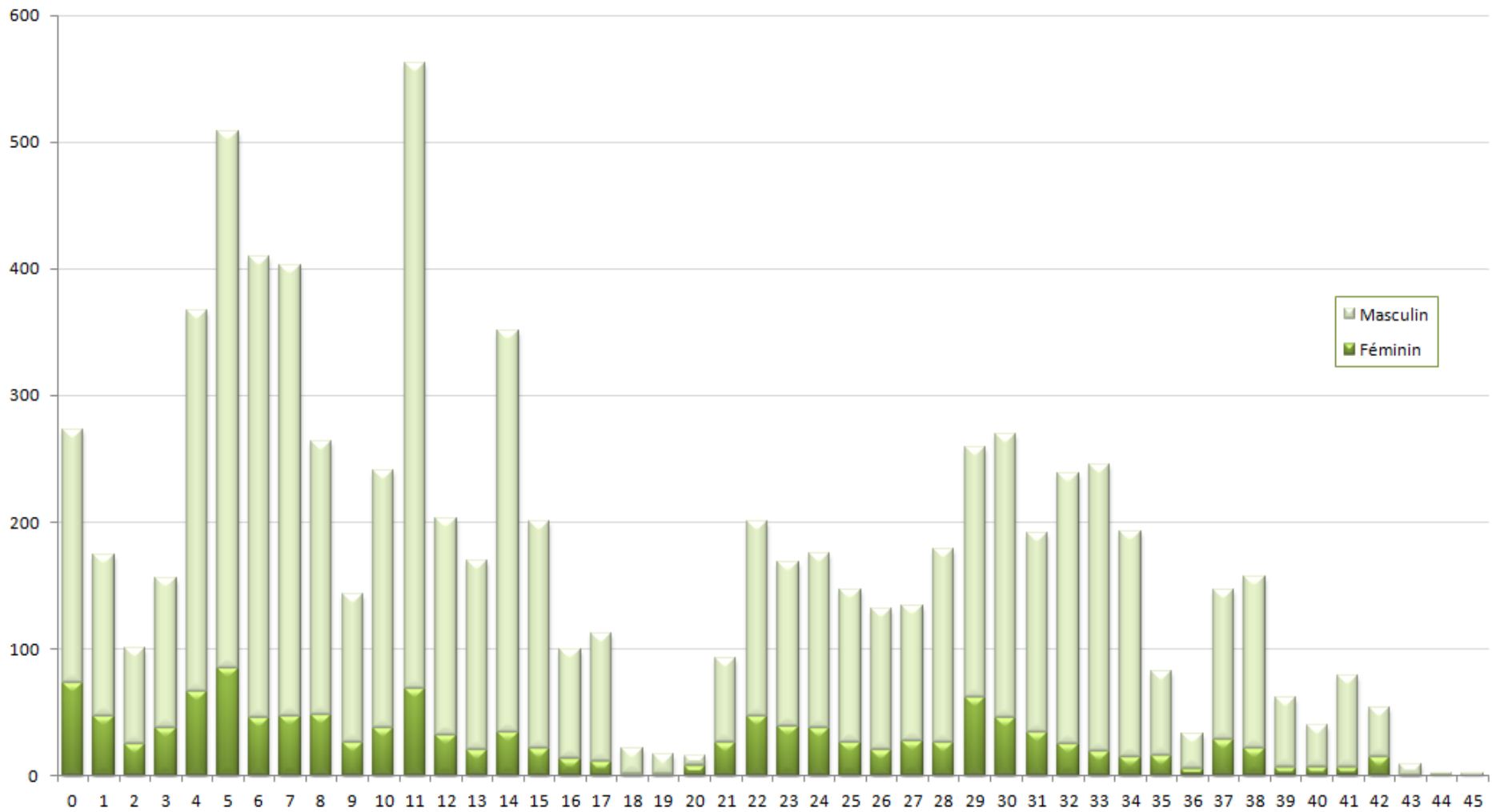


Effectifs inscrits au 31 décembre 2012 – Ancienneté

Ancienneté moyenne : 17,57



Ce document est la propriété intellectuelle de DASSAULT AVIATION. Il ne peut être utilisé, reproduit, modifié ou communiqué sans son autorisation. DASSAULT AVIATION Proprietary Data



Effectifs inscrits par âge au 31/12/2010

NON CADRES	moins de 30 ans			de 30 ans à 54 ans			55 ans et plus			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
OUVRIERS*	10	254	264	61	1534	1 595	11	261	272	82	2 049	2 131
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE	27	140	167	80	682	762	17	162	179	124	984	1 108
EMPLOYES	17	11	28	223	143	366	86	44	130	326	198	524
ALTERNANCE	15	26	41	2	2	4	-	-	0	17	28	45
TOTAL	69	431	500	366	2 361	2 727	114	467	581	549	3 259	3 808

CADRES	moins de 30 ans			de 30 ans à 54 ans			55 ans et plus			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
HIERARCHIE	-	-	-	15	265	280	8	121	129	23	386	409
COORDINATION	1	1	-	50	261	311	2	49	51	53	311	364
EXPERTISE	-	-	-	41	274	315	12	95	107	53	369	422
GENERALISTE	59	199	258	295	1 167	1 462	37	287	324	391	1 653	2 044
CADRES INDICES	7	2	9	136	608	744	42	215	257	185	825	1 010
TOTAL	67	202	269	537	2 575	3 112	101	767	868	705	3 544	4 249

* Filière 210

Effectifs inscrits par âge au 31/12/2011

NON CADRES	moins de 30 ans			de 30 ans à 54 ans			55 ans et plus			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
OUVRIERS*	7	191	198	63	1491	1 554	14	278	292	84	1 960	2 044
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE	23	122	145	87	686	773	16	184	200	126	992	1 118
EMPLOYES	25	7	32	199	134	333	86	49	135	310	190	500
ALTERNANCE	27	61	88	3	2	5	-	-	-	30	63	93
TOTAL	82	381	463	352	2 313	2 665	116	511	627	550	3 205	3 755

CADRES	moins de 30 ans			de 30 ans à 54 ans			55 ans et plus			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
HIERARCHIE	-	-	-	15	270	285	7	126	133	22	396	418
COORDINATION	1	2	3	49	277	326	5	62	67	55	341	396
EXPERTISE	1	1	2	40	249	289	11	116	127	52	366	418
GENERALISTE	64	206	270	300	1 142	1 442	46	328	374	410	1 676	2 086
CADRES INDICES	1	-	-	138	581	719	43	232	275	182	813	995
TOTAL	67	209	276	542	2 519	3 061	112	864	976	721	3 592	4 313

* Filière 210

Effectifs inscrits par âge au 31/12/2012

NON CADRES	moins de 30 ans			de 30 ans à 54 ans			55 ans et plus			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
OUVRIERS*	4	149	153	62	1447	1 509	13	292	305	79	1 888	1 967
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE	28	120	148	93	634	727	14	187	201	135	941	1 076
EMPLOYES	25	9	34	183	124	307	83	51	134	291	184	475
ALTERNANCE	23	97	120	4	-	4	-	1	1	27	98	125
TOTAL	80	375	455	342	2 205	2 547	110	531	641	532	3 111	3 643

CADRES	moins de 30 ans			de 30 ans à 54 ans			55 ans et plus			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
HIERARCHIE	-	-	-	16	261	277	6	133	139	22	394	416
COORDINATION	-	1	1	48	274	322	7	74	81	55	349	404
EXPERTISE	1	2	3	44	248	292	11	133	144	56	383	439
GENERALISTE	80	222	302	314	1 163	1 477	54	371	425	448	1 756	2 204
CADRES INDICES	2	1	-	137	556	693	47	231	278	186	788	974
TOTAL	83	226	309	559	2 502	3 061	125	942	1 067	767	3 670	4 437

* Filière 210

Répartition de l'effectif actif par familles professionnelles au 31/12/2012

Famille	Juniors ⁽¹⁾		Expérimentés ⁽²⁾		Seniors ⁽³⁾		Total
Supply Chain	272	7,43 %	2656	72,55 %	733	20,02 %	3 661
Conception essais	233	14,88 %	1079	68,90 %	254	16,22 %	1 566
Administration & Logistique des sites	19	4,16 %	283	61,93 %	155	33,92 %	457
Système d'information	15	3,36 %	323	72,42 %	108	24,22 %	446
Management Programme	11	3,63 %	247	81,52 %	45	14,85 %	303
Commerce	12	4,33 %	196	70,76 %	69	24,91 %	277
Soutien opérationnel	12	4,76 %	174	69,05 %	66	26,19 %	252
Finance comptabilité	24	9,72 %	160	64,78 %	63	25,51 %	247
Management Qualité & Environnement	14	6,22 %	146	64,89 %	65	28,89 %	225
Ressources Humaines	9	9,47 %	67	70,53 %	19	20,00 %	95
Ressources industrielles	8	8,51 %	66	70,21 %	20	21,28 %	94
Communication	5	13,16 %	24	63,16 %	9	23,68 %	38
Management Entreprise		0,00 %	20	80,00 %	5	20,00 %	25
Santé & Social		0,00 %	15	65,22 %	8	34,78 %	23
Sécurité Industrielle		0,00 %	5	33,33 %	10	66,67 %	15
Juridique	1	7,69 %	10	76,92 %	2	15,38 %	13
Audit	1	25,00 %	3	75,00 %		0,00 %	4
Total	636	8,22 %	5 474	70,71 %	1 631	21,07 %	7 741⁽⁴⁾

(1) Moins de 30 ans

(2) De 30 à 54 ans

(3) 55 ans et plus

(4) 41 collaborateurs sans affectation famille

Répartition par familles professionnelles des effectifs Juniors/Seniors au 31/12/2012

Famille	Juniors ⁽¹⁾	Expérimentés ⁽²⁾	Seniors ⁽³⁾	Total
Supply Chain	42,77 %	48,52 %	44,94 %	47,29 %
Conception essais	36,64 %	19,71 %	15,57 %	20,23 %
Administration & Logistique des sites	2,99 %	5,17 %	9,50 %	5,90 %
Système d'information	2,36 %	5,90 %	6,62 %	5,76 %
Management Programme	1,73 %	4,51 %	2,76 %	3,91 %
Commerce	1,89 %	3,58 %	4,23 %	3,58 %
Soutien opérationnel	1,89 %	3,18 %	4,05 %	3,26 %
Finance comptabilité	3,77 %	2,92 %	3,86 %	3,19 %
Management Qualité & Environnement	2,20 %	2,67 %	3,99 %	2,91 %
Ressources Humaines	1,42 %	1,22 %	1,16 %	1,23 %
Ressources industrielles	1,26 %	1,21 %	1,23 %	1,21 %
Communication	0,79 %	0,44 %	0,55 %	0,49 %
Management Entreprise	0,00 %	0,37 %	0,31 %	0,32 %
Santé & Social	0,00 %	0,27 %	0,49 %	0,30 %
Sécurité Industrielle	0,00 %	0,09 %	0,61 %	0,19 %
Juridique	0,16 %	0,18 %	0,12 %	0,17 %
Audit	0,16 %	0,05 %	0,00 %	0,05 %
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

636	5 474	1 631	7 741⁽⁴⁾
------------	--------------	--------------	----------------------------

(1) Moins de 30 ans

(2) De 30 à 54 ans

(3) 55 ans et plus

(4) 41 collaborateurs sans affectation famille

Répartition Femmes/Hommes par famille professionnelle au 31/12/2012



ressources humaines

Famille	Femmes		Hommes		Total
Supply Chain	289	8 %	3372	92 %	3 661
Conception essais	162	10 %	1404	90 %	1 566
Système d'information	94	21 %	352	79 %	446
Management Programme	50	17 %	253	83 %	303
Soutien opérationnel	11	4 %	241	96 %	252
Commerce	66	24 %	211	76 %	277
Management Qualité & Environnement	36	16 %	189	84 %	225
Administration & Logistique des sites	278	61 %	179	39 %	457
Finance comptabilité	119	48 %	128	52 %	247
Ressources industrielles	1	1 %	93	99 %	94
Ressources Humaines	69	73 %	26	27 %	95
Management Entreprise	1	4 %	24	96 %	25
Communication	18	47 %	20	53 %	38
Sécurité Industrielle	1	7 %	14	93 %	15
Juridique	3	23 %	10	77 %	13
Audit	1	25 %	3	75 %	4
Santé & Social	21	91 %	2	9 %	23
Total	1 220	16 %	6 521	84 %	7 741⁽¹⁾

(1) 41 collaborateurs sans affectation famille

Répartition Femmes/Hommes par famille professionnelle C/NC au 31/12/2012



ressources humaines

Famille	Cadres				Non cadres			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Conception essais	152	10 %	1320	90 %	10	11 %	84	89 %
Supply Chain	92	10 %	850	90 %	197	7 %	2522	93 %
Système d'information	91	21 %	343	79 %	3	25 %	9	75 %
Management Programme	50	17 %	251	83 %			2	100 %
Commerce	50	20 %	195	80 %	16	50 %	16	50 %
Management Qualité & Environnement	30	15 %	175	85 %	6	30 %	14	70 %
Soutien opérationnel	9	6 %	134	94 %	2	2 %	107	98 %
Finance comptabilité	98	47 %	112	53 %	21	57 %	16	43 %
Administration & Logistique des sites	91	52 %	83	48 %	187	66 %	96	34 %
Ressources industrielles			25	100 %	1	1 %	68	99 %
Management Entreprise	1	4 %	24	96 %				
Ressources Humaines	47	67 %	23	33 %	22	88 %	3	12 %
Communication	16	48 %	17	52 %	2	40 %	3	60 %
Sécurité Industrielle	1	7 %	13	93 %			1	100 %
Juridique	3	23 %	10	77 %				
Audit	1	25 %	3	75 %				
Santé & Social	11	92 %	1	8 %	10	91 %	1	9 %
Total	743	17 %	3579	83 %	477	14 %	2942	86 %

Alternants

ANNEE	APPRENTIS	CONTRATS DE PRO	TOTAL
2010 (*)	33	12	45
2011 (*)	75	18	93
2012 (*)	102	23	125

Soit un total sur 2010/2012 de 194 alternants recrutés

(*) Au 31 décembre de chaque année

Alternants au 31/12/2012

- **Par âge :**

✓ de 18 à 26 ans	116
✓ de plus de 26 ans	9

- **Par diplôme préparé :**

✓ BAC	19
✓ BTS DUT	54
✓ Licence Pro	36
✓ au-delà (ingénieurs + écoles de gestion)	16



Stages - Bilan du nombre de stagiaires 2010

	Enseignement Professionnel	Enseignement Technologique	Universités et IUP	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Total par niveau d'étude	
<= BAC	108					108	<= BAC
BAC+1		34	1	23	2	60	BAC+1
BAC+2		61	0	15	0	76	BAC+2
BAC+3		9	8	43	1	61	BAC+3
BAC+4			9	56	10	75	BAC+4
BAC+5			17	87	12	116	BAC+5
>BAC+5			0	1		1	>BAC+5
Total par filière d'étude	108	104	35	225	25	497	

Filière médicale	20
Filière administration et défense	2

Nombre total de stagiaires : 519



Stages - Bilan du nombre de stagiaires 2011

	Enseignement Professionnel	Enseignement Technologique	Universités et IUP	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Total par niveau d'étude	
<= BAC	89					89	<= BAC
BAC+1		41	4	16	1	62	BAC+1
BAC+2		40	5	5	2	52	BAC+2
BAC+3		1	14	43	0	58	BAC+3
BAC+4			7	68	17	92	BAC+4
BAC+5			19	99	3	121	BAC+5
>BAC+5			0	0		0	>BAC+5
Total par filière d'étude	89	82	49	231	23	474	

Filière médicale	5
Filière administration et défense	6

Nombre total de stagiaires : 485



Stages - Bilan du nombre de stagiaires 2012

	Enseignement Professionnel	Enseignement Technologique	Universités et IUP	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Total par niveau d'étude	
<= BAC	93					93	<= BAC
BAC+1		19	2	12	1	34	BAC+1
BAC+2		54	0	7	1	62	BAC+2
BAC+3		3	9	37	1	50	BAC+3
BAC+4			8	55	6	69	BAC+4
BAC+5			18	79	2	99	BAC+5
>BAC+5			0	2		2	>BAC+5
Total par filière d'étude	93	76	37	192	11	409	

Filière médicale	6
Filière administration et défense	1

Nombre total de stagiaires : 416

Métiers à compétences clés

- ➔ Sont recensés les métiers qui permettent à l'entreprise de maintenir un avantage concurrentiel fort.

CONCEPTION ESSAIS

- Ingénierie aérodynamique et aéroacoustique
- Conception structure aménagée
- Ingénierie systèmes
- Conception commandes de vol
- Essais d'intégration en vol

SUPPLY CHAIN

- Industrialisation
- Pilotage industriel

MANAGEMENT DE PROGRAMME

- Management de programme

SYSTÈME D'INFORMATION

- Ingénierie du PLM cellule et systèmes

Attention :

Cette liste ne préjuge en rien de l'analyse des métiers ("critiques", "en tension" et "sensibles") au sens de l'accord GPEC qui sera réalisée à partir du référentiel des métiers et des compétences par familles professionnelles.

Embauches CDI 2010 - 2012

- Embauches CDI –30 ans F/H

Famille	Femmes	Hommes	Total	%F
Conception essais	26	136	162	16 %
Supply Chain	9	43	52	17 %
Système d'information	5	12	17	29 %
Finance comptabilité	9	7	16	56 %
Administration & Logistique des sites	9	2	11	82 %
Commerce	5	5	10	50 %
Management Qualité & Environnement	7	3	10	70 %
Ressources Humaines	5	1	6	83 %
Communication	3	2	5	60 %
Soutien opérationnel		5	5	
Management Programme	1	4	5	20 %
Juridique		2	2	
Ressources industrielles		2	2	
Total	79	224	303	26 %

- Embauches CDI Seniors : **10**
- Total embauches en CDI : **461**

Départs prévisionnels en retraite - 2013

NON CADRES	TOTAL		
	F	H	Total
OUVRIERS	1	38	39
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE	3	37	40
EMPLOYES	16	9	25
TOTAL	20	84	104

(*)

CADRES	TOTAL		
	F	H	Total
HIERARCHIE	-	22	22
COORDINATION	-	9	9
EXPERTISE	4	25	29
GENERALISTE	13	65	78
CADRES INDICES	8	42	50
TOTAL	25	163	188

292



Départs prévisionnels en retraite - 2014



NON CADRES	TOTAL		
	F	H	Total
OUVRIERS	3	31	34
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE	3	32	35
EMPLOYES	10	8	18
TOTAL	16	71	87

CADRES	TOTAL		
	F	H	Total
HIERARCHIE	-	7	7
COORDINATION	-	4	4
EXPERTISE	-	6	6
GENERALISTE	3	31	34
CADRES INDICES	4	25	29
TOTAL	7	73	80

(*)

167



(*) Prévisions effectuées selon la réglementation en vigueur à la date du présent diagnostic

Départs prévisionnels en retraite - 2015

NON CADRES	TOTAL		
	F	H	Total
OUVRIERS	5	35	40
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE	3	25	28
EMPLOYES	16	4	20
TOTAL	24	64	88

CADRES	TOTAL		
	F	H	Total
HIERARCHIE	2	10	12
COORDINATION	-	4	4
EXPERTISE	-	5	5
GENERALISTE	3	31	34
CADRES INDICES	7	36	43
TOTAL	12	86	98

(*)

186





Facteurs de pénibilité

Seniors 55 ans et plus au 31/12/2012

FACTEURS DE PENIBILITE SENIORS DE 55 ANS ET PLUS

Etablissement	Effectif total	Effectif 55 ans et +	%	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibration mécanique	Produits Chimiques	Milieu hyperbare	Températures extrêmes	Bruit	Travail de nuit	Travail Equipe	Travail Répétitif	TOTAL	Effectif soumis à pénibilité
Argenteuil	936	217	23,18%	0	51	51	103	0	0	156	1	12	0	374	157
Argonay	463	94	20,30%	0	4	1	30	0	0	4	0	0	0	39	36
Biarritz	936	176	18,80%	0	76	56	20	0	0	75	0	40	0	267	92
Istres	545	156	28,62%	0	19	1	25	0	0	0	0	0	0	45	30
Martignas	437	70	16,02%	21	23	0	29	0	0	26	0	2	0	101	30
Mérignac	1 244	239	19,21%	0	0	0	18	0	0	0	0	2	0	20	18
Poitiers	126	27	21,43%	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	19	19
Seclin	255	59	23,14%	0	0	13	5	0	0	49	11	1	0	79	50
Saint-Cloud	2 840	614	21,62%	0	5	0	6	0	2	0	1	0	0	14	13
TOTAL	7 782	1 652	21,23%	21	178	122	255	0	2	310	13	57	0	958	445

Perspectives d'emploi



- Pour 2013 :
 - ✓ Au 31/03/2013 : 86 embauches dont 74 en CDI.
 - ✓ Prévision à fin 2013 : Au moins 300 embauches dont 85 % en CDI (hors alternance) et principalement dans les familles de métiers conception/essais et supply chain.
- Pour les années suivantes, toute prévision chiffrée de recrutement en CDI est rendue difficile compte tenu des fortes incertitudes sur notre environnement économique et commercial tant dans le domaine de l'aviation d'affaires que dans le domaine militaire en et à l'Export.
- Efforts sur l'alternance sur la période triennale.