

**Accord sur la Qualité de Vie et  
des Conditions de Travail**

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

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

**C.G.T.**

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

**d'autre part,**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## PREAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 19 Juin 2013 définit la Qualité de Vie au Travail « *comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.*

(...)

*Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».*

La Société Dassault Aviation et les Organisations Syndicales Représentatives prennent en compte les dimensions humaine, économique, environnementale pour définir les axes de la politique sociale de la Société qui sont traduits dans de nombreux accords d'entreprise signés.

On peut citer notamment, les accords sur la gestion des emplois et des parcours professionnels signé le 17 novembre 2020, sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 22 décembre 2022, sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 22 décembre 2020.

L'organisation du temps de travail, les démarches dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les dispositifs de rémunération (salaire, intéressement/participation, PEE/PERCO), la pérennité des emplois et le développement des compétences sont autant de vecteurs qui contribuent directement au bien-être au travail et à l'épanouissement personnel.

Le « bien vivre ensemble » se traduit également par la formalisation des valeurs de la Société dans une Charte Éthique. Les actions de l'entreprise dans le domaine de la responsabilité sociale sont traduites chaque année dans le rapport annuel disponible en externe sur le site internet de la Société et en interne sur le site Deltanet.

Dans le prolongement de la politique sociale de Dassault Aviation, la Direction et les partenaires sociaux ont complété les dispositifs en vigueur en signant un accord sur la Qualité de Vie au Travail le 11 janvier 2019, conclu pour une période de 4 ans. Cette négociation s'est inscrite dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 du code du travail.

Un bilan de l'application de cet accord a été réalisé chaque année en CSSCT Centrale et à l'occasion de la première réunion de négociation en vue de son renouvellement.

Au regard de ce bilan, les parties signataires ont souhaité orienter ce nouvel accord dans les axes suivants :

- Intégrer la Qualité de Vie au Travail dans la « marque Employeur » de Dassault Aviation aussi bien en interne qu'en externe, grâce notamment à une communication renforcée ;
- Donner la possibilité à chaque salarié d'être acteur de la Qualité de Vie et des Conditions Travail, qu'il soit ou non en position hiérarchique, le bien vivre collectif étant un gage de sérénité dans les relations humaines ;

DL 2 DT GB

- Articuler les actions relatives au bien-être au travail avec les enjeux d'égalité femmes/hommes et d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Poursuivre les actions d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives considèrent que l'expression des salariés sur leur travail doit permettre d'améliorer la qualité du travail. L'expression des salariés est ainsi au cœur de la démarche Qualité de Vie et bien-être au Travail car chacun peut et doit y contribuer dans le cadre d'une démarche participative privilégiant le dialogue et les échanges, source de performance individuelle et collective.

A cet effet, les conditions d'exercice de l'expression des salariés sont positionnées dans la première partie du présent accord, s'agissant d'un axe central pour l'amélioration de la qualité du travail et ainsi, de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Il est également convenu d'intégrer dans l'accord, dans des parties dédiées, les dispositions relatives :

- au droit à la déconnexion et à la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- à la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ;
- aux conditions de travail et à la prévention des risques professionnels ;
- à la valorisation et à la reconnaissance dans les relations de travail ;
- à la mobilité durable ;
- au suivi de l'accord.

## Table des matières :

Titre 1 – Expression des salariés.....	8
Article 1. Moyens d’expression .....	8
1.1. Supports de communication variés.....	8
1.2. Moments dédiés aux échanges .....	9
1.2.1. Entretiens professionnels.....	9
1.2.2. Réunions.....	9
1.2.3. Groupes de travail thématiques.....	10
1.2.4. Conférences débats.....	10
Article 2. Les réunions d’expression, une disposition spécifique.....	10
2.1. Définition du droit d’expression au sens de l’accord .....	10
2.2. Développement d’espaces d’expression.....	11
2.3. Garantie de la liberté d’expression .....	11
2.4. Organisation des réunions d’expression .....	11
2.5. Mise en œuvre du droit d’expression .....	11
2.6. Information des représentants du personnel .....	12
Titre 2 – Droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques.....	13
Article 3. Droit à la déconnexion et partage des bonnes pratiques au sein des équipes .....	13
Article 4. Utilisation adaptée des moyens de communication.....	14
Article 5. Sensibilisation.....	14
Titre 3 – Conciliation vie personnelle et vie professionnelle .....	16
Article 6. Une démarche déjà ancrée dans la politique sociale de Dassault Aviation.....	16
Article 7. Amélioration des dispositifs mis en œuvre dans l’accord QVT 2019 - 2022.....	19
7.1. Réservation de places en crèches.....	19
7.2. Conciergerie d’entreprise .....	20
Article 8. Télétravail à domicile .....	22
8.1 Définition et principes généraux encadrant le télétravail .....	22
8.1.1 Définition .....	22
8.1.2. Principes généraux encadrant le télétravail.....	22
8.2 Modes de télétravail.....	23
8.2.1 Télétravail régulier.....	23
8.2.2 Télétravail exceptionnel .....	24
8.2.3 Télétravail pour des raisons de santé.....	25
8.3 Conditions d’accès au télétravail.....	25

8.3.1 Conditions d'éligibilité .....	25
8.3.1.1 Conditions liées au poste / à l'activité.....	25
8.3.1.2 Conditions liées au domicile.....	26
8.4 Procédure de mise en œuvre du télétravail régulier .....	27
8.5 Droits et devoirs du salarié en télétravail.....	28
Titre 4 - Prévention des risques professionnels .....	31
Article 9. Acteurs de l'Entreprise dans le domaine de la prévention des risques professionnels ....	31
Article 10. Dispositifs de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.....	33
10.1. Système de Management Santé et Sécurité au Travail (SMSST).....	33
10.2. Management proactif de la santé et sécurité au travail .....	33
10.3. Formation des managers au leadership SST.....	34
10.4. Maîtrise et réduction des risques professionnels et amélioration des conditions de travail .....	34
10.4.1. Évaluation des risques professionnels.....	34
10.4.2. Ergonomie .....	34
10.4.3. Formations à la santé, sécurité .....	35
10.4.4. Environnement de travail.....	35
10.4.5. Démarche HSE dans les projets.....	35
10.5. Information et communication .....	36
10.6. Suivi médical personnalisé .....	36
Article 11. Dispositif d'évaluation des facteurs de RPS et de prévention des risques professionnels .....	37
11.1. Démarche de prévention des situations de harcèlement, d'agissement sexiste, d'atteinte sexuelle et de discrimination.....	37
11.1.1. Principes .....	37
11.1.2. Formation et sensibilisation .....	37
11.1.3. Traitement des situations non conformes .....	37
11.1.4. Information des représentants du personnel .....	38
11.2. Évaluation collective des facteurs de RPS .....	38
11.2.1. Rappel du dispositif d'évaluation 2019 – 2022 .....	38
11.2.2. Évaluation 2023 – 2026 .....	38
11.2.3. Évaluation individuelle des RPS par les médecins du travail.....	39
11.3. Suivi .....	39
Titre 5 – Valorisation et reconnaissance dans les relations de travail .....	40
Article 12. Valorisation des métiers exercés .....	40

12.1. Valorisation de l'engagement des salariés .....	40
12.1.1. Ambassadeurs de la coopération avec l'enseignement .....	40
12.1.2. Parrains, tuteurs et maîtres d'apprentissage .....	40
12.1.3. Formateurs et référents techniques du Conservatoire .....	41
12.1.4. Ensemble du personnel .....	41
12.2. Valorisation de l'autonomie créative .....	41
12.2.1. Idées d'Amélioration (Idée +) .....	41
12.2.2. Inventeur salarié .....	41
Article 13. Développement des compétences .....	42
13.1. Plan de développement des compétences .....	42
13.2. Le Conservatoire .....	42
13.3 L'accompagnement du changement .....	43
13.4. Autres axes de développement des compétences .....	43
Article 14. Développement de carrière par une meilleure connaissance de l'entreprise et de ses métiers .....	43
Article 15. Environnement et conditions de travail satisfaisants .....	43
Article 16. Statut social protecteur et attractif .....	44
16.1. Politique de rémunération .....	44
16.2. Protection sociale .....	45
Article 17. Mettre le manager au centre de la relation de travail .....	45
Titre 6 – La mobilité durable .....	46
Article 18. Encourager les modes de transport vertueux .....	46
18.1. Le vélo .....	46
18.1.1. Développement des infrastructures d'accueil .....	47
18.1.2. Sensibilisation à la sécurité .....	47
18.1.3. Aide à l'achat d'un vélo .....	47
18.2. Le covoiturage .....	48
18.2.1. Sensibilisation à la sécurité routière .....	48
18.2.2. Aménagement d'espaces de stationnement dédiés .....	49
18.2.3. Assistance à l'identification de plateforme de covoiturage .....	49
18.3 Les véhicules à faibles émissions (véhicules électriques et hybrides rechargeables) .....	49
18.3.1. Électrification des flottes de véhicules de service et de fonction .....	49
18.3.2. Accessibilité de la recharge électrique sur site .....	49
18.4. Les transports collectifs .....	49
18.4.1. Services publics de transport collectif .....	49

18.4.2. Services internes de transport collectif.....	49
Titre 7 - Suivi de l'accord .....	50
Article 19. Au niveau de l'entreprise .....	50
19.1. Mise en place d'un pilotage central .....	50
19.2. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC) .....	50
19.3. Comité Social et Économique Central de l'UES (CSEC).....	50
Article 20. Au niveau des établissements.....	51
20.1 Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail d'Établissement (CSSCT) .....	51
20.2. Comité Social et Économique (CSE).....	51
Titre 8 – Dispositions finales.....	52
Article 20. Champs d'application.....	52
Article 21. Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	52
Article 22. Dépôt.....	52

V-G  
DL 7 DJ GR

## Titre 1 – Expression des salariés

Les salariés disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail.

L'expression des salariés conduit à la participation active de chacun à la vie de son entité de travail, atelier ou service. Elle doit permettre l'amélioration de la qualité du travail (organisation et conditions de travail) dans le but de rechercher une meilleure performance et de contribuer à la progression de la qualité de vie au travail.

### Article 1. Moyens d'expression

De nombreux moyens existent dans l'entreprise pour permettre à chaque salarié d'être informé et de pouvoir s'exprimer sous différentes formes.

Les supports de communication sont variés et constituent la source des échanges qui se déroulent à l'occasion de moments dédiés ou informels. L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques.

#### 1.1. Supports de communication variés

Dans l'utilisation des vecteurs de communication, Dassault Aviation équilibre le recours aux supports traditionnels « papier » et le recours à des supports dématérialisés numériques.

Les supports de communication les plus couramment utilisés sont :

- les panneaux d'affichage, parfois sous forme d'écrans ;
- le journal d'entreprise « Dassault Mag » ;
- « Journal on line » (JOL), site dédié sous Deltanet qui publie l'actualité de l'entreprise ;
- les journaux d'établissement ;
- les communications syndicales par affichage ou sous Deltanet ;
- le portail RH qui apporte aux salariés des informations thématiques et des services en accès direct ;
- les courriers envoyés au domicile des salariés ;
- les flashes, communiqués internes ou informations RH.

Deltanet est un site de communication complet qui comporte, sous forme d'onglets, des informations ciblées :

- l'onglet « Actualités » offre aux salariés un accès direct aux dernières actualités de la Société, de son établissement, de sa Direction et à la revue de presse ;
- l'onglet « Communautés » propose des liens directs vers des pages de communautés publiques ou réservées ;
- l'onglet « Direction » permet aux salariés un accès direct aux informations, aux messages et aux services réservés à tout le personnel de leur Direction.

Dans les sites de production, sous l'impulsion du développement de l'ARP, la communication au plus près des équipes se fait de manière visuelle sur des tableaux d'animation permettant la visualisation d'indicateurs clé de performance.



## 1.2. Moments dédiés aux échanges

### 1.2.1. Entretiens professionnels

Les entretiens managériaux (Entretien Professionnel, Entretien forfait jours, Point d'Activité Professionnelle) sont des moments d'échanges privilégiés entre le collaborateur et son manager. Ils ne se substituent pas pour autant aux relations quotidiennes d'un responsable avec chacun de ses collaborateurs. Ils les complètent par une discussion formelle.

Ces entretiens doivent être pour chaque manager l'occasion de :

- valider les missions du salarié en cohérence avec les orientations de l'entreprise / direction et service ;
- faire le point sur les actions mises en œuvre (formation, mobilité...);
- échanger avec son collaborateur/trice sur les éventuelles perspectives d'évolution ;
- assurer la formalisation des différents échanges et veiller au suivi des actions à mettre en place.

### 1.2.2. Réunions

Les réunions d'équipe ou de service sont indispensables pour souder le groupe, pour motiver les collaborateurs et pour créer des synergies entre les différents membres de l'équipe.

La réunion sert à diffuser de l'information utile à tous les membres de l'équipe de façon simultanée ou à traiter collectivement d'une question intéressant les participants.

Il est indispensable que le manager prépare la réunion avec attention car c'est au cours des réunions qu'il montre ses capacités à mobiliser et à entraîner les collaborateurs à travailler ensemble pour atteindre un objectif commun en écoutant les propositions de ses collaborateurs.

En production, les outils de l'ARP (Amélioration de la Réactivité en Production) permettent d'organiser les réunions d'équipe sous forme de réunions courtes managées par la hiérarchie (Flash 5, Flash 30). Des réunions spécifiques sont dédiées à la résolution des problèmes (Quick Response) qui regroupent les acteurs nécessaires à l'identification de la solution technique.

Hors production, les réunions de service et les réunions de travail assurent la transmission ascendante et descendante des informations et la réflexion commune sur divers sujets liés à l'organisation du travail.

En 2022, la Société a mis en place un groupe de travail avec comme objet la conduite de réunion. Une attention particulière est portée sur l'organisation des réunions à distance via notamment les outils de visioconférence. Les travaux de ce groupe aboutiront en 2023 à la définition de bonnes pratiques, notamment pour les réunions regroupant des participants basés sur des lieux géographiques différents.

C'est également en 2022 qu'a été déployé le nouveau dispositif des réunions d'expression.

### 1.2.3. Groupes de travail thématiques

En fonction des besoins et des problèmes rencontrés, des groupes de travail peuvent être organisés pour faire un bilan de situation, identifier les axes d'amélioration et établir les plans d'actions pour revenir à une situation nominale.

### 1.2.4. Conférences débats

Dassault Aviation organise régulièrement des conférences débats sur des sujets d'actualité, sociaux ou techniques. Ces conférences sont organisées et conçues pour susciter les échanges et répondre aux questions.

## Article 2. Les réunions d'expression, une disposition spécifique

Dans le cadre de l'Institut Dassault, des formations sont dispensées à l'encadrement pour développer sa capacité à animer, à travailler en groupe et à faire émerger des solutions et/des propositions, notamment dans le cadre de l'exercice du droit d'expression.

Considérant que le manager est au centre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, il devient le premier acteur du développement du droit d'expression dans son équipe. En effet, le manager est le mieux placé pour renforcer le collectif, la coopération dans le travail par la mise en place d'actions managériales favorisant le dialogue pour permettre une meilleure qualité du travail.

Dans le cadre du déploiement de l'accord QVT 2019 – 2022, la première campagne des réunions d'expression s'est déroulée sur le deuxième semestre 2022 dans les conditions décrites ci-dessous.

Un premier retour d'expérience du dispositif des réunions d'expression sera présenté début 2024 à la CSSCT Centrale avant d'envisager des évolutions.

### 2.1. Définition du droit d'expression au sens de l'accord

Les salariés disposent d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail (charges de travail, pratiques professionnelles, environnement de travail, aménagement des postes ...). Le droit d'expression peut permettre également de partager les bonnes pratiques. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions, l'organisation et la qualité du travail dans l'unité ou le service.

Certains sujets n'entrent pas dans cette définition. Il s'agit des sujets qui ont trait au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes au travail, à la définition de la stratégie de l'entreprise. Ils ne confèrent pas un droit d'expression dans les réunions décrites ci-dessous.

En outre, les parties signataires de l'accord rappellent quatre principes structurants de l'exercice de l'expression des salariés :

- l'expression des salariés doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise, de ses responsables, du management et de ses salariés ;

- cette expression ne doit en aucun cas faire l'objet de diffusion externe, notamment sur les réseaux sociaux, d'éléments de nature à servir la concurrence, à discréditer les collaborateurs, l'entreprise et ses produits ;
- l'expression des salariés ne fait pas obstacle aux prérogatives des représentants du personnel ;
- l'expression ne fait pas obstacle à l'exercice du pouvoir hiérarchique.

## 2.2. Développement d'espaces d'expression

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'expression des salariés doit être favorisée et valorisée dans le cadre des démarches de créativité et d'innovation décrites dans le présent accord.

En complément, les espaces d'expression déjà existants dans les outils décrits précédemment (réunions, groupe de travail, outils ARP, flash 5, flash 30 ...) sont renforcés.

Le contenu, la durée, la fréquence et l'organisation de ces moments d'échanges pourront être revus si besoin pour qu'ils puissent être dédiés à l'exercice du droit d'expression. Cette adaptation est laissée à l'initiative des Directions.

## 2.3. Garantie de la liberté d'expression

Les membres du groupe d'expression participent aux réunions en leur seule qualité de salariés. Ils s'y expriment pour leur propre compte en respectant les principes fixés à l'article 3.1, sans mettre en avant leur position hiérarchique, leur mandat syndical ou électif.

## 2.4. Organisation des réunions d'expression

Les réunions d'expression se tiennent dans les Directions, pendant le temps de travail. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

L'encadrement est responsable de l'organisation des réunions d'expression, notamment de leur organisation matérielle. Les membres de l'équipe peuvent également solliciter l'organisation d'une réunion d'expression.

Le groupe d'expression peut utiliser le créneau horaire d'une réunion déjà existante ou tout autre créneau en fonction de l'organisation du service ou de l'unité de travail.

L'animation des réunions est assurée par la hiérarchie qui peut solliciter un membre volontaire de l'équipe pour l'aider à rédiger le compte rendu. Le compte rendu est tenu à la disposition des membres du groupe d'expression.

## 2.5. Mise en œuvre du droit d'expression

En tenant compte des réunions déjà existantes et afin d'ancrer le droit d'expression dans les pratiques managériales, il est précisé que chaque manager doit veiller à ce que deux réunions d'expression par an, idéalement une par semestre, soient organisées.

La hiérarchie doit restituer aux participants les réponses apportées.

En outre, le compte rendu de la réunion est formalisé via un outil dédié dans l'espace carrière du portail RH. Le compte rendu est accessible aux Directions pour leur permettre de prendre connaissance des principaux thèmes de préoccupations et apporter les éléments de réponse.

Les Directions et les Directions d'établissement organisent un suivi du nombre de réunions d'expression et élaborent une synthèse des thématiques abordées et des réponses associées.

## **2.6. Information des représentants du personnel**

Un bilan du droit d'expression est présenté au moins une fois par an à l'occasion d'une réunion de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'Établissement.

A cet effet, il est suivi au niveau de chaque établissement le nombre de réunions organisées, le nombre de questions posées, le nombre de questions résolues et les thèmes abordés.

Un bilan annuel consolidé de ces indicateurs est présenté à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale.

## Titre 2 – Droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Le développement des nouvelles technologies de l'information, des communications (téléphones et ordinateurs portables, tablettes, communautés de travail, plateformes collaboratives) a nécessairement un effet positif sur la performance de l'Entreprise en facilitant les échanges professionnels. Elles participent au décloisonnement des modes de fonctionnement. Ces outils ont des effets positifs sur le travail collaboratif, la qualité des informations échangées, la rapidité des flux d'informations et le développement des compétences individuelles. Leur simplicité d'utilisation a mis l'Entreprise au cœur d'une culture de l'information en temps réel mais l'utilisation des outils numériques peut contribuer à réduire la frontière entre activité professionnelle et vie personnelle.

Afin de garantir que l'utilisation des outils de communication numérique ne contrevienne pas aux périodes de repos, y compris des périodes non travaillées des salariés à temps partiel, et au respect de la vie personnelle et familiale des salariés, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit, à l'article L.2242-17 du code du travail, un droit à la déconnexion et une obligation pour l'Entreprise de mettre en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Afin de définir les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, un état des lieux a été réalisé sur plusieurs semaines intégrant un congé de fin de semaine. L'envoi de mails en dehors de la période de 7 heures le matin à 20 heures et pendant le week-end reste marginal et d'un même niveau que les données recueillies en 2019 lors de la négociation précédente, ce volume intégrant d'ailleurs les mails échangés par les salariés en astreinte, en expatriation ou à titre privé. Les parties signataires du présent accord considèrent que l'utilisation actuelle des outils numériques reste, à ce jour, à un niveau adapté permettant de préserver les enjeux de conciliation vie privée et vie professionnelle.

Le développement du digital est un axe de transformation essentiel pour la pérennité et la performance de l'Entreprise. Les parties conviennent donc d'accompagner les ambitions liées à la digitalisation par le rappel de principes de base pour que l'utilisation des outils numériques, et notamment de la messagerie électronique Dassault Aviation, reste dans un cadre professionnel.

### Article 3. Droit à la déconnexion et partage des bonnes pratiques au sein des équipes

Les parties reconnaissent l'importance de veiller à ce que l'utilisation des outils numériques :

- respecte la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et la qualité du lien social au sein des équipes en ne conduisant pas à isoler les salariés, notamment ceux qui éprouvent des difficultés à s'approprier les outils numériques ;
- ne devienne pas le seul mode de communication, d'échanges d'informations et d'animation managériale ;
- reste respectueuse des salariés et de l'entreprise.

DL

13

V.G.  
S.J. GR

Dans ce contexte, chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail (hors astreinte et organisation du temps de travail spécifique). Les salariés n'ont pas l'obligation hors temps de travail de lire, répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés dans ces périodes. Les salariés en contact avec les clients de nos avions ou services adapteront ce droit à la déconnexion aux exigences de disponibilités inhérentes à leurs métiers.

L'exemplarité du management est essentielle pour que les salariés puissent exercer normalement leur droit à la déconnexion.

Au sein des équipes de travail, il sera rappelé l'existence de la charte du bon usage du système d'information avec l'importance d'échanger sur les règles de savoir-vivre électronique en rappelant les principes du droit à la déconnexion et les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques.

#### **Article 4. Utilisation adaptée des moyens de communication**

Chaque utilisateur des moyens de communication de l'entreprise est acteur du droit à la déconnexion pour lui-même et son entourage professionnel.

L'usage de la messagerie électronique ou d'un téléphone professionnel en soirée ou en dehors des jours travaillés doit être justifié par l'urgence et l'importance exceptionnelle du sujet à traiter ou par la gravité.

Il est rappelé dans le livret Messagerie électronique, les bonnes pratiques de déconnexion, notamment la fonctionnalité de la messagerie interne permettant de différer l'envoi des mails afin de permettre à l'expéditeur de gérer l'adressage de ses correspondances électroniques uniquement pendant les périodes normalement ouvrées.

Comme indiqué dans l'ensemble des Règlements Intérieurs des établissements de la Société, l'utilisation à des fins personnelles de ces outils est tolérée dans des limites raisonnables.

#### **Article 5. Sensibilisation**

La charte du bon usage du Système d'Information (DGSI n° 036846) et le livret messagerie électronique (DGSI n° 054181) ont pour vocation de sensibiliser aux exigences de sécurité et d'appeler l'attention des utilisateurs sur certains comportements de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de l'Entreprise et à engager leur responsabilité.

En 2020, il a été introduit dans ces supports une prise en compte du droit à la déconnexion sous deux angles :

- il est rappelé le droit de ne pas répondre à toute sollicitation informatique ou téléphonique pendant les périodes de disponibilité personnelle (sauf période d'astreinte ou activités spécifiques en lien avec les clients ou les services) ;
- il est mis l'accent sur le fait que le comportement de chaque utilisateur dans l'utilisation des outils informatiques peut également contribuer à permettre le respect du droit à la déconnexion.

La charte du bon usage du Système d'Information et le livret messagerie électronique sont accessibles à partir de Deltanet – Profil Groupe – Documents Société de référence.

L'usage des outils numériques et l'exercice du droit à la déconnexion peuvent être abordés lors des entretiens managériaux tant à l'initiative du collaborateur que de son manager (exemple : entretien forfait jours).

Un bilan de la volumétrie des mails envoyés par les salariés de l'entreprise du lundi au vendredi entre 20h à 7h et le week-end sera présenté annuellement en réunion de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale.

## Titre 3 – Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Le travail doit pouvoir être un moyen, pour chaque salarié, de se réaliser et d'être fier de son parcours professionnel. Chacun doit se sentir utile à l'entreprise par sa contribution et sa performance mais également pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cet équilibre doit être préservé.

Les parties conviennent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour la Société. Elles s'engagent en conséquence à poursuivre la mise en œuvre d'actions offrant un éventail de solutions personnalisables, permettant de prendre en compte dans le respect des besoins de l'entreprise, les projets et contraintes personnels des salariés au cours de leur carrière (maternité, parentalité, aidants familiaux, choix personnels ...).

Les parties signataires du présent accord souhaitent développer les mesures dans le domaine de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle mises en œuvre à l'occasion du déploiement de l'accord Qualité de Vie au Travail 2019-2022 en tenant compte des contraintes et des enjeux de l'Entreprise.

### Article 6. Une démarche déjà ancrée dans la politique sociale de Dassault Aviation

Pour concilier les exigences de sa vie personnelle et de sa vie professionnelle, chaque salarié peut être amené à envisager des adaptations de son organisation professionnelle.

Des dispositifs permettent de répondre aux exigences liées à la parentalité, à des besoins d'organisation du temps de travail, à certaines caractéristiques personnelles des salariés de l'entreprise et à des choix professionnels impactant la vie privée.

#### Dispositifs en faveur de la parentalité

Les dispositions du code du travail prévoient un ensemble de congés liés à la petite enfance :

- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale\* ;
- congé de proche aidant\* ;
- congé parental d'éducation ;
- congé enfant malade.

Ces différents congés peuvent être financés en tout ou en partie au moyen du Compte Épargne temps prévu par l'accord d'entreprise du 15 juin 2006.

\*L'accord relatif au régime de prévoyance signé le 28 septembre 2022 et applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2023 prévoit le versement d'une Indemnité Journalière Aidant de 58€ en complément de l'allocation journalière versée par la caisse d'allocations familiales ou la caisse primaire d'assurance maladie pour les congés de solidarité familiale et de proche aidant. Ces Indemnités Journalières Aidant sont versées par un fonds d'action sociale Dassault Aviation dont la gestion est déléguée à IPECA.



L'accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes du 22 décembre 2020 prévoit également des mesures liées à la petite enfance qui vont au-delà des obligations légales et qui contribuent à la conciliation des enjeux professionnels et des enjeux personnels :

- organisation des réunions en audio ou visioconférence afin d'éviter les déplacements professionnels ;
- gestion des réunions afin qu'elles ne se prolongent pas au-delà de 19 heures ;
- possibilités d'adaptation du poste pour les femmes ayant déclaré leur état de grossesse ;
- crédit d'autorisation d'absences (G2A) au titre de l'état de grossesse ;
- versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire à l'occasion du congé de paternité ;
- autorisations d'absence pour enfant malade ;
- congé pour enfant reconnu handicapé ;
- dispositif de don de jours au profit d'un parent d'un enfant gravement malade ;
- prise en charge, dans les conditions prévues par l'accord, des frais engagés pour la garde d'un enfant pendant une période normalement non travaillée pour suivre une formation ;
- organisation systématique d'un entretien au retour d'un congé lié à la parentalité avec le responsable hiérarchique pour prendre en compte le changement de situation dans le but de favoriser la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

L'accompagnement de la parentalité est décrit dans le guide de Dassault Aviation « Vivons la parentalité ».

#### Organisation du temps de travail individualisée

Les parties conviennent que les dispositifs en vigueur au sein de Dassault Aviation en matière d'organisation du temps de travail constituent un moyen d'offrir aux salariés des solutions individualisées de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'accord du 7 avril 1992 sur les conditions d'Aménagement Personnalisé du Temps de Travail (APTT) est une organisation « source d'autonomie dans l'activité et d'équilibre personnel », notamment grâce à la définition de plages variables et de plages fixes.

L'accord du 19 décembre 2000 sur la mise en œuvre d'un forfait annuel défini en jours pour les Cadres leur permet de bénéficier d'une organisation individuelle du temps de travail qui repose sur l'autonomie et la confiance.

Le Compte Épargne Temps issu de l'accord d'entreprise du 15 juin 2006 permet d'aménager les périodes de travail au cours de la carrière professionnelle, en permettant notamment de financer des périodes non travaillées.

Le travail à temps partiel ou dans le cadre d'un forfait jours réduit prévu par l'accord d'entreprise du 14 décembre 2010 est un moyen permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'accord d'entreprise prévoit également des mesures permettant de neutraliser l'effet du travail à temps partiel sur l'acquisition des droits à retraite et le calcul de l'indemnité de départ.

En complément, Dassault Aviation a fixé des principes de fonctionnement à l'occasion d'organisations particulières de travail :

- le régime de l'astreinte prévu par l'accord du 31 août 2007 permet, autant que possible, de limiter les contraintes de certaines activités professionnelles (fonctionnement avion,

maintenance des équipements industriels ou informatiques ...) en permettant de travailler en régime d'astreinte depuis son domicile ;

- en matière de déplacements professionnels, la note DRH-120006 sur la politique de déplacement en France et à l'Étranger rappelle le caractère pertinent de la mission avant chaque départ afin d'éviter des déplacements inutiles.

#### Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

L'accord sur la gestion des emplois, des parcours professionnels du 17 décembre 2020 prévoit différentes mesures destinées à faciliter la transition entre l'activité salariée et la retraite. Il s'agit notamment de :

- mesures de préparation à la retraite (formation) et d'accompagnement personnalisé (aide à la reconstitution de carrière) ;
- mesures favorisant le passage à temps partiel pour les salariés âgés de plus de 55 ans (neutralisation de la proratisation du calcul de l'indemnité de départ, utilisation du CET ...) ;
- mesures favorisant le passage en horaire de journée pour les équipiers ;
- mesures visant à convertir le montant de l'indemnité de départ en retraite en temps disponible.

L'accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap du 22 décembre 2020 prévoit des mesures variées :

- dans le cadre d'une démarche de reconnaissance du handicap ou de renouvellement, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pour les démarches à réaliser. Cette autorisation d'absence est également accordée dans l'année d'obtention ou du renouvellement de la reconnaissance du handicap ;
- des aménagements d'horaires spécifiquement destinés aux salariés reconnus handicapés sont accordés notamment sous forme de jours d'absence (salariés en invalidité 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie ou titulaires d'une carte d'invalidité de 80%) ;
- un budget spécifique annuel est dédié notamment au maintien dans l'emploi, à l'aménagement des postes de travail des salariés en situation de handicap et à la formation ;
- les salariés, dont le conjoint, le partenaire lié par un pacs ou l'enfant présente un handicap reconnu, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence payée par année civile pour effectuer les démarches nécessaires à cet état ;
- le salarié reconnu handicapé bénéficie également d'actions pour faciliter les demandes de logement ou d'adaptation du logement notamment par l'intermédiaire d'Action Logement.

Les mesures en faveur de la prise en compte du handicap dans l'entreprise sont détaillées dans une plaquette de Dassault Aviation « Le handicap dans l'entreprise, tous concernés ».

#### Dispositions spécifiques pour prendre en compte les choix professionnels impactant la vie de famille – la mobilité interne entre bassins d'emploi

La Charte de la mobilité professionnelle de Dassault Aviation précise que « la mobilité doit être au service des objectifs stratégiques de l'entreprise et de ses valeurs. Elle est un moyen de répondre au développement de ses organisations et à l'accroissement des compétences de chacun dans une perspective de carrière professionnelle. »

Il ne peut y avoir de mobilité géographique sans prise en compte d'un projet de vie global. Il est nécessaire d'apporter une approche des questions personnelles et familiales à l'occasion

de la mobilité, partant du constat que les principaux freins sont relatifs au logement et à l'accompagnement du conjoint et de la famille.

Lorsque la mobilité géographique se situe dans un autre bassin d'emploi et qu'elle entraîne un nouveau logement, le salarié perçoit des aides et indemnités qui sont déterminées selon sa situation, notamment sa situation de famille :

- accompagner le changement de résidence (voyage de reconnaissance, déménagement, transfert vers la nouvelle résidence) ;
- une indemnisation de double résidence s'il y a lieu ;
- un dispositif société pour les frais d'installation.

Si la mobilité géographique du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, un accompagnement spécifique et des services sont proposés tels que : aides à la recherche d'un nouvel emploi, formation, bilan de compétences, aide à la création d'entreprise.

Certains dispositifs intégrés dans le présent accord (télétravail, réservation de places en crèches ...) sont de nature à favoriser la mobilité interne.

Les conditions matérielles liées à la mobilité en France (entre bassins d'emploi) sont précisées dans la note DRH n° 2410-03 et dans la note DRH n° 17009 lorsque la mobilité intervient dans le cadre de transferts d'activités liés du plan de transformation « Piloter notre avenir ».

## **Article 7. Amélioration des dispositifs mis en œuvre dans l'accord QVT 2019 - 2022**

Les parties conviennent de poursuivre et d'améliorer les moyens supplémentaires mis en place en 2019 - 2022 pour renforcer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

### **7.1. Réservation de places en crèches**

- Dispositif de réservation de places en crèches

La question du mode de garde est une préoccupation majeure pour les salariés-parents.

La réservation de places en crèches par l'entreprise constitue une mesure qui vient à la fois compléter les actions en matière de parentalité mises en place par Dassault Aviation depuis plusieurs années et s'inscrire dans l'objectif d'une conciliation vie privée/vie professionnelle.

La réservation de berceaux dans un réseau existant est un dispositif plus flexible que la création d'une crèche implantée dans les locaux de l'entreprise. Ce dispositif permet de laisser le choix aux parents du lieu où ils souhaitent organiser la garde de leur enfant, c'est-à-dire soit au plus proche de leur lieu de travail ou de leur domicile.

Au regard de ces avantages, les parties conviennent de poursuivre ce dispositif pour la durée du présent accord.

Ainsi, un contingent minimum de 70 berceaux, éventuellement ajustés en fonction des demandes, est réservé auprès du prestataire accompagnant Dassault Aviation depuis la mise en œuvre de ce dispositif. Les berceaux sont répartis entre les différents établissements sur

la base de l'application de critères d'affectation. La liste indicative des critères est annexée au présent accord.

Au cours de l'année 2023 et en complément du dispositif de réservation de berceaux, il sera mis à la disposition de tous les salariés de Dassault Aviation une plateforme d'accompagnement de la parentalité.

En cas de changement de prestataire, notamment lors du renouvellement du contrat par appel d'offre, l'organisme prestataire serait sélectionné par Dassault Aviation parmi les acteurs du marché pour répondre aux besoins de l'ensemble des établissements. Il serait notamment analysé la capacité du prestataire à nouer des partenariats avec d'autres réseaux de crèches afin d'avoir la meilleure couverture nationale.

- En pratique

Les places en crèches sont attribuées en fonction de critères liés à l'appartenance à l'entreprise et de critères familiaux et sociaux.

L'organisme prestataire est l'interlocuteur des parents pour la partie pédagogique, administrative et financière.

Les tarifs pratiqués par la crèche sont identiques à ceux d'une crèche municipale calculés selon les barèmes de la Caisse Nationale des Allocations Familiales, en fonction des revenus et du nombre d'enfants à charge.

En complément, Dassault Aviation subventionne chaque berceau attribué par le prestataire et s'assure du bon fonctionnement de la prestation par une évaluation régulière.

Il est précisé que le dispositif pourrait être revu si le régime fiscal actuel dont bénéficient les crèches inter-entreprises devait être modifié à la baisse ou supprimé. Les places déjà attribuées seront néanmoins conservées par leurs bénéficiaires jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

## 7.2. Conciergerie d'entreprise

- Dispositif de conciergerie d'entreprise

La conciergerie d'entreprise a pour objectif d'alléger le quotidien des salariés en proposant un panel de services utiles et accessibles à tous au sein même de l'entreprise et/ou de manière dématérialisée accessible par les outils numériques personnels.

Ces services sont très variés : pressing, repassage, cordonnerie, ...

Pour les salariés, ce dispositif offre de nombreux avantages :

- accès à une très large gamme de services à travers un unique interlocuteur ;
- limitation des déplacements ;
- gain de temps pour la famille ;
- rapport qualité/prix attractif.

Les parties conviennent de pérenniser la conciergerie mise en place à titre expérimental de 2019 à 2022 et notamment :

- l'implantation d'une conciergerie physique sur les sites de Saint-Cloud et Mérignac avec la présence d'une équipe dédiée sur des plages d'ouverture du lundi au vendredi ;
- la mise à disposition, pour tous les sites, d'une conciergerie en ligne disponible et joignable sur une plateforme WEB accessible 24h/24 et 7j/7.

Les services proposés par la conciergerie d'entreprise sont sélectionnés pour ne pas faire concurrence à ceux déjà gérés par les Comités Sociaux Économiques d'Établissement (sports, vacances, billetterie...). A l'occasion de la mise en place de ce nouvel accord, il sera fait un bilan des prestations physiques et numériques afin de vérifier qu'il n'y a pas concurrence avec les activités du CSE. Ce bilan sera réalisé dans le premier semestre 2023 entre le CSE et le service Ressources Humaines de l'établissement. Cet état des lieux sera ensuite réalisé régulièrement en CSSCT/CSE.

Afin de renforcer l'attractivité de la conciergerie numérique, une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sera prise en compte, notamment en organisant des prestations sur les sites non concernés par la conciergerie physique (ex : lavage voiture, réparation vélo, présentation d'artisans ...).

Les CSSCT des établissements peuvent également transmettre aux services Ressources Humaines ou directement aux membres de la CSSCT Centrale des propositions d'évolutions des prestations pour étude de faisabilité.

L'organisme prestataire actuel a été sélectionné par Dassault Aviation dans l'objectif que son offre de prestations puisse être nationale. Le prestataire sélectionné a été retenu notamment sur sa capacité à recourir totalement ou partiellement à du personnel reconnu handicapé ou aux prestations des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). La prise en compte des enjeux sociétaux et environnementaux a également été un critère de sélection.

En cas de changement de prestataire, notamment lors du renouvellement du contrat par appel d'offre, l'organisme prestataire serait sélectionné par Dassault Aviation parmi les acteurs du marché pour répondre aux besoins de l'ensemble des établissements et sur les mêmes critères que ceux cités ci-dessus.

- En pratique

Le salarié s'adresse directement soit à la conciergerie physique et/ou se connecte sur la plateforme WEB. Il règle ses consommations directement auprès du prestataire sur la base de tarifs préférentiels négociés par ce dernier.

Dassault Aviation prend en charge le coût de la mise à disposition d'un local et des équipements ainsi que les frais des personnels détachés par le prestataire.

## Article 8. Télétravail à domicile

### 8.1 Définition et principes généraux encadrant le télétravail

Les évolutions technologiques en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité. Ceux-ci offrent aux salariés qui le souhaitent, et sous certaines conditions, la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, ou de limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité professionnelle à domicile.

Le télétravail introduit de nouveaux rapports dans les relations de travail et rend nécessaire l'évolution de la culture managériale. Sa réussite repose sur un rapport de confiance réciproque entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique. Il doit s'organiser avec le travail sur site, l'entreprise devant rester un lieu d'échanges et de rencontres des équipes nécessaires à la performance des travaux collaboratifs.

La réussite de cette organisation dépend également d'une détermination adaptée du nombre de jours en télétravail, afin d'éviter tout sentiment d'isolement ou de retrait par rapport au collectif de travail. Elle dépend également d'une organisation de travail prise en compte, adaptée et équilibrée entre le ou les télétravailleurs, les collègues et la hiérarchie.

Depuis 2019, Dassault Aviation a mis en place une organisation de télétravail qui s'est déployée dans un contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19. Les effectifs en télétravail régulier étaient de l'ordre de 500 en 2020 et de 2800 en 2022.

L'année 2022 a permis de faire un retour d'expérience du télétravail. Des ajustements sur les modalités déployées depuis 2020 sont intégrées dans le présent accord avec l'objectif de maintenir voire d'améliorer la performance collective.

A cet effet, il est convenu de faire un bilan annuel spécifique de la mise en œuvre du télétravail avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise afin d'analyser l'impact des évolutions décrites ci-dessous et échanger sur leur mise en œuvre.

#### 8.1.1 Définition

Le code du travail prévoit que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le présent accord ne traite pas des situations suivantes :

- les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs activités professionnelles quand ils sont en déplacement professionnel ;
- le temps d'astreinte qui a pour finalité d'assurer en dehors des heures de travail normales de l'établissement, la continuité de fonctionnement de certains matériels, équipements, logiciels de l'entreprise ou de porter assistance à ses clients, en répondant à des événements fortuits et ponctuels par une intervention rapide d'un salarié désigné à cet effet, soit à distance depuis son domicile, soit avec un déplacement à l'établissement.

#### 8.1.2. Principes généraux encadrant le télétravail

- Double volontariat

À l'exception du télétravail exceptionnel à l'initiative de l'entreprise décrit au paragraphe 8.2.2., le télétravail ne peut être mis en place que si le salarié est volontaire pour ce mode d'organisation du travail et que sa direction l'accepte.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un dispositif de télétravail, il doit en faire la demande à son manager, qui s'assure du respect des critères d'éligibilité, suivant une procédure définie au paragraphe 8.4.

- **Confiance mutuelle**

Pour une pleine efficacité du télétravail, il est indispensable que le collaborateur comme le manager s'inscrivent dans une relation de confiance mutuelle.

Le manager veille au maintien du collectif de travail, à la coopération entre les membres de son équipe et à la bonne organisation du travail.

Cette confiance découle du degré d'autonomie, des compétences techniques et de la capacité du salarié à coopérer et participer au collectif de travail tout en étant à distance. Le salarié veille en effet à rester en contact avec son manager, ses collègues et ses relations professionnelles afin que l'organisation du travail, la performance et la fluidité des échanges soient assurées.

- **Réversibilité**

Le manager et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, décider de mettre fin au télétravail. Cette décision et sa motivation sont formalisées par écrit.

Une période dite d'adaptation de 3 mois est prévue à compter de la mise en œuvre du télétravail. Elle permet de vérifier le bon fonctionnement technique et organisationnel de ce nouveau mode de travail, tant pour le salarié que le manager. Il n'y a pas de période d'adaptation lors de la demande de renouvellement du télétravail sur le même poste.

Dans le cadre de cette période d'adaptation, le salarié ou le manager peuvent décider de mettre fin à tout moment au télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 8 jours.

En dehors de la période d'adaptation, le salarié ou son responsable hiérarchique peuvent décider de mettre fin au télétravail à tout moment moyennant le respect d'un délai de prévenance d'un mois.

Un changement de poste, de service ou d'établissement conduit à un réexamen de la situation de télétravail. Un changement de domicile conduit au réexamen de son éligibilité.

- **Égalité de traitement**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux personnels en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

## **8.2 Modes de télétravail**

Le télétravail s'exerce selon différents modes dès lors que l'activité professionnelle peut être exercée à distance. Les différents modes de télétravail possibles sont explicités ci-dessous.

### **8.2.1 Télétravail régulier**

Le télétravail régulier induit une répétition dans le temps de la situation de télétravail.

Il s'exerce un à deux jours par semaine par journée entière (sauf cas particulier des temps partiels à 90% d'un temps plein) et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel à 80% d'un temps plein, le nombre de jours de télétravail possible par semaine est limité à un jour. Les jours de télétravail sont pris par journées entières.

Pour les salariés à temps partiel à 90% d'un temps plein, le nombre de jours de télétravail possible par semaine est limité à 1,5 jours, la demi-journée de télétravail étant alors nécessairement accolée à la demi-journée non travaillée.

- Organisation du télétravail

Le présent accord ne fixe plus de quota de télétravailleurs. Le management définit les activités éligibles et les règles et principes d'organisation des équipes, afin de garantir la performance et la cohésion du collectif de travail.

Les règles d'organisation du télétravail retenues et cohérentes avec les dispositions du présent accord sont expliquées aux membres de l'équipe.

Pour le bon fonctionnement de l'entité, le manager détermine les jours de présence sur site et de télétravail.

Le positionnement des jours de télétravail est choisi d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Dans la mesure où le télétravail est déclaré par journée entière, le salarié qui se rend sur site pour participer à une réunion ou qui est en déplacement une partie de la journée, ne peut pas télétravailler l'autre partie de la journée.

Les jours de télétravail prépositionnés sur un jour férié non travaillé peuvent être positionnés sur un autre jour ouvré dans la semaine considérée.

- Possibilité de modification dans le mois

Afin de répondre à des nécessités professionnelles, les jours de télétravail peuvent être décalés dans le même mois civil ou annulés, à la demande du manager ou du salarié avec un délai de prévenance fixé à 24 heures. Ce délai peut être réduit en cas d'accord entre le télétravailleur et son manager.

Il ne pourra pas être positionné plus de 3 jours de télétravail au cours de la même semaine. De même, le report de jours de télétravail ne pourra pas conduire à augmenter le nombre de jours télétravaillés accolés à une semaine complète de congés, que ce soit la semaine la précédant ou celle la suivant.

Les jours de télétravail annulés dans le mois ne peuvent, en aucun cas, être reportés sur les mois suivants.

La demi-journée de télétravail d'un salarié à temps partiel à 90% d'un temps plein, accolée à la demi-journée non travaillée, n'est pas modifiable.

### 8.2.2 Télétravail exceptionnel

- Le recours au télétravail exceptionnel à l'initiative de l'entreprise s'exerce en cas de circonstances collectives exceptionnelles externes et avérées ou de force majeure : situations de crise (attentat, pandémie...) ou dans les cas où les locaux de l'entreprise seraient inutilisables (inondation, incendie...).

La décision de recourir au télétravail exceptionnel est prise par la société dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le télétravail exceptionnel est mis en œuvre sans l'accord du salarié. Les salariés sont informés par tous moyens des conditions de sa mise en œuvre. Dans la mesure du possible, un délai de prévenance de 24 heures est respecté.



Il est alors considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et/ou garantir la protection des salariés.

Une information est faite aux CSE concernés.

- Dans le cas de circonstances exceptionnelles ponctuelles impactant fortement les conditions de transport des salariés (épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du code de l'environnement, grève des transports...), la Direction d'un établissement peut autoriser le recours au télétravail pour traiter les situations individuelles des salariés rencontrant des problèmes pour se rendre sur leur lieu de travail.

La Direction de l'établissement informe les managers des conditions de mise en œuvre de ce télétravail exceptionnel. Les managers étudient les demandes en concertation avec les salariés concernés pour envisager les meilleures solutions (déplacement des jours de télétravail, jours de télétravail complémentaire, positionnement de congé). Les demandes acceptées sont transmises au service RH qui réalise les formalités administratives associées.

### **8.2.3 Télétravail pour des raisons de santé**

Pour des situations particulières liées à l'état de santé du salarié, des aménagements de poste en télétravail peuvent être organisés de manière concertée entre le médecin du travail, le manager et le salarié, sous réserve de l'éligibilité du domicile et de la capacité d'équipement du salarié. Le service RH concerné doit en être informé pour réaliser les formalités administratives associées.

Le positionnement des jours de télétravail est modifiable dans les conditions fixées par l'article 8.2.1 du présent accord sauf s'il s'agit d'une recommandation du médecin du travail.

Afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, les salariés reconnus handicapés ont un accès prioritaire au télétravail, en fonction des activités exercées et des éventuelles préconisations du médecin du travail.

Le télétravail exceptionnel ou pour raison de santé suspend temporairement le télétravail régulier.

## **8.3 Conditions d'accès au télétravail**

Les conditions d'éligibilité décrites ci-dessous s'appliquent au télétravail régulier.

### **8.3.1 Conditions d'éligibilité**

La mise en œuvre du télétravail suppose que les salariés remplissent des conditions liées non seulement à leur poste mais également à leurs domiciles.

Le manager s'assure du respect des critères d'éligibilité.

#### **8.3.1.1 Conditions liées au poste / à l'activité**

Sont éligibles au télétravail, les salariés :

- qui travaillent à temps plein ou à temps partiel/forfait jours réduit à 80% ou à 90% d'un temps plein ;
- ayant validé leur période d'essai, renouvellement compris (afin de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, le manager peut décider de reporter l'autorisation de leur télétravail) ;

- disposant d'une autonomie suffisante sans être dépendant de la présence de leurs collègues, de leur manager ou de leurs interlocuteurs habituels ;
- maîtrisant les savoirs, les outils et le réseau d'interlocuteurs dont ils ont besoin pour réaliser les missions qui leur sont confiées ;
- disposant de la capacité à partager, à coopérer et à échanger les informations avec les interlocuteurs utiles ;
- occupant un poste ne requérant pas une présence physique permanente ;
- respectant les règles d'organisation de l'équipe définies par le management ;
- occupant un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service ;
- occupant un poste ne requérant pas l'usage d'équipements spécifiques disponibles uniquement dans les locaux de travail habituels ou ne pouvant pas être effectué à distance.

Pour des raisons techniques, le travail sur des outils et applications non accessibles depuis l'extérieur, ne peut pas être effectué au domicile du salarié. Une liste des outils et applications concernés est disponible sur le portail DGSI et mis à jour chaque fois que nécessaire.

De même, pour des raisons de sécurité, le travail sur des données « Secret » et « Très Secret » classifiées suivant l'instruction générale interministérielle n° 1300 ne peut pas être effectué au domicile du salarié.

### 8.3.1.2 Conditions liées au domicile

Pour une mise en œuvre performante du télétravail, le domicile doit répondre à différentes exigences :

- Lieux de télétravail

Le télétravail peut être exercé à partir de deux lieux de résidence (situés en France métropolitaine) qui auront été préalablement déclarés.

Tout autre lieu, notamment les espaces de coworking et les lieux de villégiature, ne sont pas éligibles au télétravail.

- Domicile éligible

Pour être éligible au télétravail, le logement doit :

- être situé dans une zone présentant une couverture internet permettant d'avoir accès au réseau Dassault Aviation de manière satisfaisante ;
- justifier d'un espace de travail dédié au télétravail, propice à une bonne réalisation de son travail, conforme aux règles de sécurité et comportant un mobilier adapté ;
- disposer d'une installation électrique conforme aux normes de sécurité ;

L'éligibilité du logement s'apprécie sur la base de la fourniture par le salarié d'une attestation d'assurance multirisque habitation et la justification de la conformité du domicile par une déclaration sur l'honneur (couverture internet, installation électrique conforme aux normes de sécurité électrique, espace de travail dédié comportant un mobilier adapté).

DL

26

DJ GB  
JC

## 8.4 Procédure de mise en œuvre du télétravail régulier

- Campagne annuelle

Afin de permettre au manager d'organiser les activités et le fonctionnement de son équipe pour l'année à venir, les demandes de télétravail et les demandes de renouvellements sont traitées lors d'une campagne annuelle.

Les demandes de télétravail, y compris les renouvellements, sont étudiées, chaque année, dans leur ensemble, au cours du dernier trimestre de l'année civile. Pour l'année 2023, à titre exceptionnel, les demandes de télétravail seront étudiées dans les trois mois suivant la signature de l'accord.

Une demande de télétravail peut être effectuée en dehors de la campagne annuelle. Si elle est acceptée, l'avenant de télétravail prendra fin à la date de fin déterminée lors de la campagne annuelle.

Une communication spécifique est réalisée chaque année pour informer les salariés des dates de la campagne et du processus de traitement des demandes, l'objectif étant d'avoir dans l'avenir un processus de traitement dématérialisé.

- En cas de mobilité en cours d'année

Un changement de poste, de service ou d'établissement du télétravailleur conduit à un réexamen de la situation de télétravail avec le manager. Cela doit être fait avant le changement afin de permettre, en cas d'accord, la continuité du télétravail.

Lors de la campagne annuelle, lorsqu'un salarié souhaite télétravailler alors que sa mobilité est engagée, sa demande est étudiée avec son futur manager. En cas d'acceptation de la demande par sa future Direction, le début du télétravail est défini selon la date de mutation.

- Refus du télétravail

En cas de refus, le manager reçoit le salarié en entretien et lui notifie sa décision par écrit dans un délai de 3 mois maximum.

Le refus d'une demande de télétravail doit être motivé suivant les conditions d'accès au télétravail décrites au paragraphe 8.3.

- Formalisation du télétravail

Lorsque la demande du salarié est acceptée, l'organisation de l'activité en télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée d'un an maximum s'achevant en fin d'année civile et fixant un ou deux jours de télétravail.

L'avenant au contrat de travail précise les modalités de télétravail : lieu et jours de télétravail, durée et horaires de travail, équipement, protection des données et confidentialité, assurances, arrêt maladie et accident du travail, durée d'application.

La demande de renouvellement du télétravail suit le même processus de validation qu'une demande initiale.

Dans la demande de renouvellement, le salarié peut notamment solliciter une évolution de son organisation du travail avec une évolution du nombre de jours télétravaillés (dans la limite de deux jours hebdomadaires) ou un changement de la répartition des jours dans la semaine.

En cas d'acceptation de la demande de renouvellement, il n'y a pas de période d'adaptation.

## 8.5 Droits et devoirs du salarié en télétravail

- Activité exercée par le télétravailleur

La performance du salarié doit être équivalente en télétravail et dans les locaux de l'entreprise. Le télétravailleur doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations. Le fait que le salarié soit en télétravail ne peut justifier une réponse dégradée.

Le télétravail ne remet pas en cause la définition du lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Il n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail applicable dans les locaux de l'entreprise. L'exécution de l'activité professionnelle à distance ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée.

Pendant les périodes de télétravail, le salarié s'engage à se consacrer exclusivement à ses activités professionnelles.

- Temps de travail

Le salarié en télétravail gère l'organisation de son temps de travail, selon ses horaires habituels, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

Pour le salarié soumis à un horaire variable par badgeage, il doit à l'occasion de sa journée de télétravail, réaliser un horaire théorique de 7h36 minutes sans possibilité de débit et de crédit. Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées.

La durée du travail requise pour un salarié en forfait jours en télétravail correspond à ses horaires habituels de travail.

Dans tous les cas, le télétravail de nuit est interdit (22 heures à 6 heures). Le repos minimum entre deux journées de travail doit être impérativement respecté (11 heures). Le salarié organise son activité professionnelle de sorte à se ménager impérativement un temps de déjeuner et des temps de pause tels que définis par son régime habituel.

- Plages de joignabilité

Les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté par l'entreprise sont déterminées entre le salarié et le responsable hiérarchique et précisées dans l'avenant au contrat de travail portant sur le télétravail.

Le salarié doit être joignable par téléphone portable professionnel ou par la messagerie type « skype ».

- Formation à la pratique du télétravail

Tout salarié concerné par le télétravail régulier suit le module de formation afférent au télétravail et aux risques liés au télétravail.

Les managers ayant des télétravailleurs dans leurs équipes suivent une formation à la gestion d'équipe en travail à distance.

- Équipement fourni par l'entreprise

Afin que le salarié puisse télétravailler, l'entreprise fournit les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions de sécurité satisfaisantes.

La société fournit à chaque télétravailleur régulier un ordinateur portable, ainsi qu'une solution de téléphonie.

Le télétravailleur qui n'en bénéficie pas déjà sur site peut demander la fourniture d'un casque audio.

De manière exceptionnelle, sur demande motivée de la hiérarchie et pour les activités le justifiant, Dassault Aviation met à disposition des salariés un écran 24 pouces. Cette mise à disposition ne concerne que le télétravail régulier.

Dans la mesure du possible, un salarié reconnu handicapé disposant d'un matériel spécifique peut être autorisé à l'utiliser sur son lieu de télétravail. Les éventuels besoins d'aménagement du poste informatique à domicile du salarié handicapé sont étudiés au cas par cas.

Ces matériels restent la propriété de l'entreprise et sont assurés par ses soins.

Le salarié s'engage à prendre soin de ses équipements et à en avoir l'usage exclusif dans un cadre strictement professionnel.

L'assistance à l'utilisation de l'équipement informatique couvre les salariés en situation de télétravail et intervient de la même manière que pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

- Impossibilité de télétravailler

En cas d'impossibilité matérielle pour le télétravailleur d'assurer son travail à domicile ou en cas de non fonctionnement des outils à distance, il doit en aviser immédiatement son manager.

Ce dernier pourra demander au télétravailleur, en fonction de la situation, de revenir travailler sur son site d'affectation. En accord avec le manager, le salarié pourra poser une journée de congé.

- Travail sur site

Les nouveaux modes de travail hybride (télétravail, déplacements inter sites ...) conduisent l'entreprise à mener des réflexions sur l'implantation et l'aménagement des espaces de travail sur site, notamment de type « flex/bureau dynamique ».

Pendant la durée d'application du présent accord, 2 à 3 projets pilotes seront conduits à Saint-Cloud et Mérignac sur des équipes de 30 à 50 personnes maximum. Les résultats de ces expérimentations (aménagements des bureaux, outils informatiques, ...) seront présentés en CSSCT locales et Centrale. Un éventuel déploiement de ce type d'organisation fera préalablement l'objet d'une information/consultation en CSEC.

- Protection des données et confidentialité

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par la société en matière de sécurité, en particulier informatique. Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel.

Tout manquement à ces règles peut être une cause de réversibilité immédiate du télétravail.

- Santé, sécurité et conditions de travail

La société informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier les recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

Afin de préserver la santé de ses salariés, les parties signataires rappellent que les salariés bénéficient d'un droit individuel à la déconnexion et qu'ils doivent éviter d'adresser des mails en dehors des horaires de travail habituels.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou un accident, le télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais (24 heures maximum) que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail est soumis au même régime que l'accident survenant dans les locaux de l'entreprise. Le salarié s'engage à éclairer l'employeur sur les circonstances précises de la survenance de l'accident.

L'entreprise peut émettre des réserves sur la matérialité de l'accident et engager une contestation de la réalité de la survenance de l'accident si elle le juge nécessaire.

Les déplacements du salarié pendant le jour en télétravail ne sont pas couverts par la législation sur les accidents de trajet, à l'exception des retours sur site en cas d'impossibilité de télétravailler.

Le télétravailleur reste soumis au règlement intérieur de son établissement de rattachement.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de médecine du travail lui sont applicables.

## Titre 4 - Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est une démarche qui porte sur la sécurité et la santé au travail.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels ainsi que l'identification et le traitement des situations à risques reposent sur la mobilisation et l'action conjuguée de l'ensemble des acteurs de l'Entreprise, dans le respect des rôles et prérogatives de chacun.

Il convient de rappeler que toutes les actions déployées dans le cadre du présent accord qu'elles portent sur le droit à la déconnexion (Titre 2), la conciliation vie privée/vie professionnelle (Titre 3), la valorisation et la reconnaissance au travail (Titre 5) ou l'exercice du droit d'expression (Titre 1) permettent d'améliorer la Qualité de Vie au Travail et donc de prévenir les risques professionnels.

### Article 9. Acteurs de l'Entreprise dans le domaine de la prévention des risques professionnels

**La Direction Générale de l'Entreprise** définit la politique en matière de prévention des risques professionnels. Ces ambitions sont déclinées dans une politique RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) réactualisée régulièrement.

**Les représentants du personnel**, notamment le Comité Social et Économique et la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail ont une connaissance des situations de travail et des préoccupations des salariés. Ils sont également force de proposition et contribuent, notamment de manière préventive, à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale des salariés.

**Le management** est un acteur majeur de la prévention et de la préservation de la santé et de la sécurité du salarié. Il est, par sa mission d'encadrement, au cœur de la démarche et son action au quotidien est essentielle :

- pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- dans l'organisation du collectif de travail et la prise des décisions au plus près de son équipe pour le traitement des problèmes quotidiens ;
- en matière d'information, en faisant remonter les difficultés rencontrées par les salariés et en relayant auprès de son équipe les informations dont il dispose en matière de risques professionnels ;
- en matière de communication dans l'équipe et entre les membres de son équipe ;
- dans l'accompagnement professionnel et la formation de chaque salarié dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Pour accomplir ses missions, le manager peut recourir au support et à l'expertise des différents intervenants (Service Ressources Humaines, Service Hygiène – Sécurité – Environnement, médecin du travail et personnel infirmier, supérieur hiérarchique ...).

**Les Services Ressources Humaines** assurent un rôle de vigilance sur les conditions de travail et le traitement des difficultés ou des dysfonctionnements. Pour cela, ils ont un rôle indispensable en matière d'écoute des salariés et de la hiérarchie.

Ils constituent également un lien avec les différents acteurs agissant pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail notamment lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (médecin du travail, service HSE, hiérarchie, assistante sociale du travail, dispositif d'écoute psychologique...).

Les Services Ressources Humaines sont en relation avec les Représentants du Personnel sur les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

**Les Pôles Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) des établissements et en Central** participent à la définition et à l'animation de la politique de prévention des risques professionnels, et au suivi des actions engagées dans le cadre du Système de Management de la Santé Sécurité au Travail (SMSST). Ils apportent, entre autre, leur expertise sur l'analyse des risques, l'élaboration et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels et des plans d'actions associés. Ils travaillent avec les CSSCT locales.

**Les services de prévention et de santé au travail** sont un lieu privilégié d'accueil et d'écoute des salariés. Ils jouent un rôle essentiel dans la préservation de la santé des salariés.

Au-delà de sa mission de suivi médical individuel, le médecin du travail, par sa connaissance du milieu professionnel et des salariés, a un rôle de conseil et d'alerte de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel.

Son rôle préventif consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail tout au long de leur parcours professionnel.

L'expertise du médecin du travail est également sollicitée pour définir des actions de prévention des risques professionnels et de santé publique.

Le médecin du travail joue enfin un rôle pivot dans la détection et la prise en charge des personnes pouvant être en difficulté.

Le personnel infirmier a également un rôle d'écoute privilégié auprès des salariés. L'infirmier(e) en santé au travail joue un rôle de prévention en matière de santé au travail, sous la responsabilité du médecin. Il participe, notamment, à la surveillance médicale des salariés en préparant les consultations médicales. Sur délégation du médecin, il peut donner les premiers soins dans les situations d'urgences.

Il est précisé que les missions du médecin du travail et du personnel infirmier s'exercent dans le strict respect du secret médical.

**Les assistantes sociales** du travail ont un rôle de conseil, d'alerte sur les situations individuelles, de soutien et d'aide. Elles agissent sur les questions d'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.



**Chaque salarié** a un rôle à jouer en matière de prévention des risques professionnels. Il y contribue au quotidien tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie. La contribution bienveillante de chacun dans le « travailler et vivre ensemble », l'identification de situations sensibles et la remontée d'informations sont essentielles. La « vigilance partagée » est un comportement essentiel dans la prévention des risques professionnels. Il dispose à cet effet de tous les outils adaptés.

## Article 10. Dispositifs de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

### 10.1. Système de Management Santé et Sécurité au Travail (SMSST)

La prévention de la Santé et de la Sécurité au Travail est une priorité affichée par la Société pour garantir un environnement de travail sain et sécurisé, priorité intégrée dans la politique RSE de Dassault Aviation. Elle se décline en trois axes :

- maintenir une culture prévention performante ;
- poursuivre la réduction des risques professionnels ;
- développer la Qualité de Vie au Travail et favoriser le bien-être des salariés, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Pour répondre à ces objectifs, Dassault-Aviation a mis en place depuis plusieurs années un Système de Management Santé Sécurité au Travail (SMSST) basé sur un référentiel de maturité compatible des normes en vigueur (ISO 45001 et ISO 14001). Cet outil de progrès est applicable à l'ensemble des sites et des Directions de la Société.

### 10.2. Management proactif de la santé et sécurité au travail

La société a défini les principes et outils pour un « management proactif » visant à renforcer la culture de prévention de la Santé Sécurité au Travail, basés sur :

- la responsabilisation de l'encadrement à tous les niveaux ;
- le développement de la connaissance du risque ;
- le renforcement de la présence terrain du management ;
- l'homogénéité des pratiques de management.

Ces pratiques de management proactif ont été définies en trois axes : comportemental, préventif et correctif/réactif.

Cette démarche s'appuie notamment sur des outils :

- Mémento des pratiques

Ce mémento a été défini pour chaque niveau de management sur les trois aspects : comportement (savoir-être en cohérence des valeurs de la SST), prévention (savoir piloter dans une optique anticipative des risques), réactivité (savoir réagir face aux situations à risques ou aux accidents).

- Tournées de management

Des tournées terrain intégrées aux tournées ARP ont été définies dans le but d'assurer une présence active sur les thèmes Santé et Sécurité du travail. Ces tournées sont ciblées sur les situations à risques et les échanges avec les salariés.

### 10.3. Formation des managers au leadership SST

Un parcours HSE a été conçu à destination des nouveaux managers leur permettant d'appréhender leur rôle et leurs missions dans ce domaine. Ce parcours est divisé en quatre modules et se déroule sur 18 mois :

- démarche de prévention HSE de l'établissement et rôle du manager ;
- intégration des fondamentaux HSE dans les missions du manager ;
- responsabilité civile et pénale ;
- leadership sécurité.

D'autres actions de formation des managers sur la prévention des risques professionnels sont régulièrement déployées y compris sur la prévention des risques psychosociaux au travail.

### 10.4. Maîtrise et réduction des risques professionnels et amélioration des conditions de travail

La maîtrise des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail nécessitent un dispositif d'évaluation efficace, des démarches de standardisation et de formation, des plans de réduction des risques, et la prise en compte de la co-activité avec les partenaires extérieurs.

#### 10.4.1. Évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels, mise à jour régulièrement ou suite à des modifications importantes des situations de travail, génère des plans d'actions pour supprimer ou réduire les risques identifiés physiques, chimiques ou psychosociaux.

Une évaluation des risques spécifiques aux travaux en co-activité avec des entreprises extérieures est réalisée conformément aux obligations réglementaires.

#### 10.4.2. Ergonomie

La démarche ergonomique a été systématisée dans la société tant au niveau de l'ergonomie préventive, que dans l'amélioration continue des postes de travail, pour le maintien dans l'emploi ainsi que pour une diminution des contraintes physiques pour les opérateurs dès la conception de nos produits.

La société a fait le choix de disposer en interne d'une compétence en ergonomie afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et être associée le plus en amont possible à l'ensemble des réflexions et démarches pouvant modifier les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, afin de développer les compétences en ergonomie au plus près des situations de travail, un réseau de Correspondants Ergonomie est mis en place au sein des établissements. Formés en interne, ils ont pour mission de s'assurer de la prise en compte de l'ergonomie dans les projets en se basant sur le standard Ergonomique en milieu industriel. Ce standard contient

les principales obligations et recommandations sur l'ergonomie aux postes de travail. Les Correspondants Ergonomie sont force de proposition sur les aménagements améliorant les conditions de travail.

La prise en compte de l'ergonomie se fait dès la conception de l'avion afin d'assurer une industrialisation qui tienne compte des critères ergonomiques et réduire efficacement les contraintes physiques.

Toute nouvelle implantation, conception ou modification de poste de travail motivée par la démarche d'amélioration continue est analysée à partir des critères ergonomiques afin de répondre au mieux à l'adéquation du poste par rapport aux capacités physiques et cognitives de l'opérateur.

Le rôle de l'ergonomie est de veiller à éviter la détérioration des conditions de travail lors de ces évolutions tout en conservant la qualité et la performance de la production des opérateurs.

L'ergonomie joue également un rôle essentiel dans le maintien au poste de travail. Dans ce cadre, une cartographie des postes de travail est réalisée à l'aide d'une grille qui analyse les contraintes physiques au poste de travail. Cette cartographie permet de faciliter l'affectation des salariés ayant des restrictions d'aptitude sur des postes adaptés à leurs restrictions. Le médecin du travail, le responsable sécurité au travail, la hiérarchie, le salarié, le CSSCT et les commissions CAP AVENIR peuvent proposer une étude ergonomique du poste de travail afin de l'aménager en adéquation avec les capacités des salariés.

La société participe au projet européen Performance dont l'un des volets concerne la prise en compte des critères ergonomiques lors de la planification des opérations. Elle collabore notamment à la réalisation d'un outil permettant la mesure des contraintes physiques au poste de travail afin d'avoir une meilleure réactivité quant aux solutions d'aménagement proposées.

#### **10.4.3. Formations à la santé, sécurité**

La société forme ses personnels sur les différents aspects de la santé et sécurité au travail, notamment à l'embauche, au changement de poste, en fonction des obligations réglementaires et tout au long de la vie professionnelle.

Par exemple, sont délivrées tous les ans des formations sur le risque électrique, le risque chimique, la conduite des engins, le risque lié au travail en hauteur, les Équipements de Protection Individuelle, la santé en situation d'expatriation ...

#### **10.4.4. Environnement de travail**

Dans les activités tertiaires, une attention particulière est apportée à l'occasion de l'implantation de zones de travail collaboratives afin de ménager des espaces dédiés au travail en équipe et des espaces propices à la concentration

La société est également engagée dans une politique environnementale contribuant significativement à l'amélioration de l'environnement de travail et de la sobriété énergétique.

#### **10.4.5. Démarche HSE dans les projets**

Tout nouveau projet fait l'objet d'une analyse HSE identifiant les impacts potentiels sur la santé et la sécurité du travail, la conformité réglementaire et l'environnement.

Cette démarche permet d'anticiper les risques professionnels, réglementaires, et environnementaux et de les réduire par la mise en œuvre des mesures de prévention associées lors de la mise en place du projet.

## 10.5. Information et communication

Des outils de communication sont animés au plus près des équipes pour développer la sensibilité Santé Sécurité au Travail et favoriser la vigilance croisée de tous les acteurs.

Cette démarche d'information et de communication est basée sur les :

- **Flash 5 et Flash 30**

Les Flash 5 et Flash 30 (réunions périodiques sur les lieux de travail) sont l'occasion d'aborder le sujet de la santé, sécurité au travail et de réaliser, lorsque nécessaire, des échanges sur des thématiques de prévention.

- **Campagnes de prévention des risques professionnels et de santé publique**

Des campagnes de prévention animées par les services de prévention et de santé au travail et les services HSE des établissements, s'organisent autour de campagnes de prévention périodiques ou ponctuelles sur des thèmes variés tels que :

- la prévention de la grippe (campagne de sensibilisation et de vaccinations gratuites) ;
- la prévention des risques épidémiques ;
- la prévention des risques liés à la canicule ;
- la prévention des lombalgies et le port de charge ;
- la promotion de l'activité physique ;
- la prévention du bruit ;
- les aides et orientation au sevrage tabagique ;
- la prévention des addictions (alcool, produits psychotropes, jeux, cyberdépendance) ;
- l'hygiène alimentaire ;
- la maternité et parentalité ;
- la prévention des maladies cardiovasculaires ;
- le port des Équipements de Protection Individuelle.

Dassault Aviation s'engage à renouveler l'organisation de ces évènements sur des sujets de santé d'actualité.

## 10.6. Suivi médical personnalisé

Le médecin du travail est chargé du suivi individuel de l'état de santé des salariés à l'occasion des visites réglementaires (visite d'information et de prévention, visite de reprise ...) et à l'occasion de sollicitations individuelles des salariés.

Pour chaque salarié, cet accompagnement personnalisé peut conduire le médecin du travail à proposer à l'employeur des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste de travail ou des mesures d'aménagements du temps de travail.

Le médecin du travail consacre au moins un tiers de son temps de travail aux actions sur le milieu de travail (visites et adaptations des lieux de travail, études de poste, identifications et analyses des risques et des nuisances professionnels, hygiène générale, constructions ou aménagements nouveaux, modifications apportées aux équipements ...), ainsi qu'à des activités connexes (mise à jour de la fiche entreprise, établissement du rapport annuel d'activité ...).

## Article 11. Dispositif d'évaluation des facteurs de RPS et de prévention des risques professionnels

Dassault Aviation souhaite définir une démarche globale de prévention des risques psychosociaux (RPS) visant à couvrir :

- la prévention des situations non conformes : harcèlement moral et sexuel, agissement sexiste, atteinte sexuelle et discrimination au travail ;
- la prévention du stress au travail.

Dassault Aviation réaffirme que la prévention des RPS est au cœur du dispositif d'amélioration des conditions de travail et s'engage à promouvoir la santé au travail en mettant l'accent sur la prévention, l'identification et le traitement des situations à risques.

Chaque fois que de besoin et en complément du dispositif d'évaluation décrit ci-dessous, des formations et sensibilisations sur la prévention des RPS seront proposées aux managers et aux personnels en charge de la prise en compte des RPS.

### 11.1. Démarche de prévention des situations de harcèlement, d'agissement sexiste, d'atteinte sexuelle et de discrimination

#### 11.1.1. Principes

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale d'entreprise et de ses obligations générales de conformité, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs, notamment en prévenant les situations d'atteinte sexuelle, d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel et moral et de discrimination au travail dénommées ci-après situations non conformes.

Comme rappelé dans le règlement intérieur des établissements, Dassault Aviation proscrit tout agissement sexiste, harcèlement sexuel ou moral, ainsi que tout acte discriminatoire prohibé par la loi.

#### 11.1.2. Formation et sensibilisation

L'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des situations non conformes a été réaffirmée dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes signé le 22 décembre 2020.

Pendant la durée d'application du présent accord et afin de prévenir de tels agissements, Dassault Aviation s'engage à ce qu'une information et une sensibilisation des salariés et des managers aux situations non conformes décrites ci-dessus soient réalisées.

#### 11.1.3. Traitement des situations non conformes

Dassault Aviation a mis en place depuis février 2022 un dispositif interne d'identification et de traitement des situations non conformes.

Ce dispositif concerne tous les salariés s'estimant victime d'une situation non conforme. Il définit :

- Les modalités selon lesquelles les situations non conformes sont portées à la connaissance des personnes en charges de les traiter,

- Les obligations de neutralité et de confidentialité des acteurs impliqués dans la procédure,
- Les conditions dans lesquelles la procédure d'enquête est conduite : étapes de procédure, mesures conservatoires, délais, rapport d'enquête, commission ...),
- Les conditions dans lesquelles les conclusions et les mesures d'accompagnement sont mises en œuvre à l'issue de la procédure d'enquête.

#### 11.1.4. Information des représentants du personnel

Les parties rappellent que la présente procédure ne remet pas en cause les prérogatives des représentants du personnel dans ce domaine.

La CSSCT Centrale et les CSSCT locales sont informées au moins une fois par an du nombre et de la nature des dossiers pris en compte par la Direction.

## 11.2. Évaluation collective des facteurs de RPS

### 11.2.1. Rappel du dispositif d'évaluation 2019 – 2022

Dans le cadre de l'application de l'accord QVT 2019 – 2022, la démarche mise en œuvre a consisté à évaluer les facteurs de risques psychosociaux aux postes de travail par les managers sur la base du questionnaire INRS dans chaque unité de travail. Il a ainsi été procédé, non pas à une évaluation des RPS individuels de chaque membre de l'équipe, mais à une évaluation des conditions d'exposition aux facteurs de RPS de l'unité de travail.

Cette évaluation a été réalisée au dernier trimestre 2021 par les managers assistés, éventuellement, par les membres de leur équipe. Après une restitution des résultats de cette évaluation par le manager auprès de son équipe, les plans d'actions sont en cours d'élaboration fin 2022, ces plans d'actions devant être consolidés au niveau de chaque établissement et de chaque Direction.

Au même titre que les autres risques professionnels (risques physiques, chimiques et biologiques), l'évaluation des RPS a été intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels fin 2022 et a fait l'objet de l'information - consultation des CSE prévue par le code du travail.

### 11.2.2. Évaluation 2023 – 2026

- Poursuite de la démarche de l'accord QVT 2019 – 2022

Au regard de l'évaluation réalisée au dernier trimestre 2021, les parties considèrent que l'élaboration des plans d'actions en cours en 2022, dans les établissements et les Directions, doit se poursuivre en 2023.

Leur contenu et les échéances associées seront présentés dans les réunions ordinaires des CSSCT locales chaque fois que nécessaire.

- Nouvelle évaluation 2023 - 2026

Comme pour l'ensemble des risques professionnels, la prévention des RPS relève d'une démarche d'amélioration continue.

Des sensibilisations régulières seront dispensées aux managers afin de leur permettre de mieux identifier les situations de RPS dans leur équipe.

Suite au retour d'expérience du dispositif d'évaluation des RPS de l'accord 2019 - 2022, l'évaluation réalisée pour la période 2023 – 2026 sera faite sur la base du questionnaire de l'INRS, reconnu scientifiquement, afin de garder une continuité d'analyse avec la période précédente. L'ensemble des salariés répondra au questionnaire selon des modalités qui seront définies en 2023, présentées et partagées préalablement à la CSSCT Centrale : calendrier, outils informatiques dédiés, modalités de restitution, accompagnement méthodologique pour l'élaboration des plans d'action, modalités pour des évaluations ponctuelles suite à un changement d'organisation...

En tout état de cause, la prochaine évaluation selon ce nouveau dispositif sera réalisée en 2024.

La périodicité de cette évaluation sera de 2 ans maximum. Elle sera précisée ultérieurement, lors d'une CSSCT centrale, en fonction des outils mis en œuvre pour le déploiement et l'exploitation des questionnaires.

Comme précédemment, la transcription des résultats de l'évaluation sera intégrée dans le DUERP.

### **11.2.3. Évaluation individuelle des RPS par les médecins du travail**

Le process d'évaluation des RPS décrit ci-dessus est complété par l'évaluation individuelle des RPS par les médecins du travail.

Il est important que le service médical et notamment les médecins du travail puissent accueillir ces salariés afin de les aider et de les orienter médicalement.

Le suivi statistique des RPS établi par les médecins du travail pour les salariés dont la situation rend nécessaire une prise en charge médicale adaptée et/ou nécessite un arrêt de travail est conservé.

## **11.3. Suivi**

Les plans d'actions collectifs de prévention des risques psychosociaux et le suivi statistique des salariés en situation de RPS seront présentés à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale et aux Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail d'Établissements.

## **Titre 5 – Valorisation et reconnaissance dans les relations de travail**

La question de la reconnaissance et de la valorisation au travail est centrale aussi bien pour les salariés que pour les entreprises. Reconnaître, identifier et récompenser chaque collaborateur est un levier fort de la motivation et du développement du sentiment d'appartenance à une collectivité de travail.

À contrario, le défaut de reconnaissance est une cause de démobilisation, de mal-être et de contre-performance.

Le sentiment de reconnaissance naît de la valorisation du métier exercé et de la possibilité de s'y développer. L'ouverture vers d'autres perspectives professionnelles par la connaissance de l'entreprise et de ses métiers offre également des opportunités d'évolutions.

### **Article 12. Valorisation des métiers exercés**

La reconnaissance au travail peut être acquise dès lors que le personnel peut s'engager dans des actions pilotées par l'entreprise pour valoriser les métiers et les compétences.

De même, la valorisation du métier s'exprime si le salarié dispose d'une marge d'autonomie créative reconnue.

#### **12.1. Valorisation de l'engagement des salariés**

La satisfaction d'exercer un métier chez Dassault Aviation peut s'exprimer notamment, dans les actions décrites ci-dessous.

##### **12.1.1. Ambassadeurs de la coopération avec l'enseignement**

Les ambassadeurs désignés par l'entreprise dans le cadre de la coopération avec l'enseignement communiquent sur les métiers, les produits, les valeurs de Dassault Aviation auprès d'étudiants. Il s'agit d'une reconnaissance des collaborateurs de l'entreprise au regard de leur expertise technique et de leurs compétences pédagogiques.

Une rencontre annuelle de l'ensemble des collaborateurs de Dassault Aviation impliqués dans les actions de coopération est organisée. Présidée par le Comité de Pilotage de la Coopération Enseignement, elle permet de dresser un bilan des actions de l'année écoulée, d'afficher les orientations de l'année à venir et de valoriser les participants.

L'organisation de forums/salons, de journées métiers à destination des lycées et des collèges, les partenariats avec des IUT (Instituts universitaires technologiques) contribuent également à permettre à des salariés de l'entreprise de parler de leur métier et de leur motivation aux jeunes générations.

##### **12.1.2. Parrains, tuteurs et maîtres d'apprentissage**

Dans une démarche de transmission des savoirs techniques et des savoirs-être, des parrains, des tuteurs et des maîtres d'apprentissage sont identifiés pour accompagner les jeunes embauchés, alternants ou stagiaires au sein de Dassault Aviation. Le management prend en compte l'engagement des parrains, tuteurs et maîtres d'apprentissage dans la reconnaissance de leur travail et le déroulement de leur carrière.



### **12.1.3. Formateurs et référents techniques du Conservatoire**

Le Conservatoire de Dassault Aviation élabore chaque année des modules de formation techniques pour certains métiers avec l'aide d'experts techniques internes nommés référents techniques.

Dassault Aviation a fait le choix de déployer ces formations par des formateurs internes.

La société souhaite ainsi promouvoir et valoriser les référents techniques et les formateurs internes.

A ce titre, les missions de référents techniques et de formateurs sont prises en compte dans leur parcours professionnel et dans leur évolution professionnelle.

### **12.1.4. Ensemble du personnel**

Régulièrement, les établissements de Dassault Aviation ouvrent leurs portes pour des journées en famille qui mettent en valeur les métiers, les produits et les salariés. Ces événements constituent une source de motivation et permettent à chacun de montrer son travail, son environnement de travail et son établissement à son environnement familial.

## **12.2. Valorisation de l'autonomie créative**

La liberté d'expression et sa valorisation renforcent la contribution des collaborateurs à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

La Direction de Dassault Aviation valorise l'expression et l'innovation en encourageant le sens créatif des salariés notamment grâce aux « Idées d'Amélioration » et à la valorisation des salariés inventeurs.

### **12.2.1. Idées d'Amélioration (Idée +)**

La démarche « Idées d'Amélioration » s'inscrit dans le cadre du développement de l'implication du personnel, favorise l'amélioration continue et fait progresser Dassault Aviation dans le domaine de la qualité, de la réduction des coûts, de la sécurité, de l'environnement et du service rendu au client.

Elle permet à l'auteur de l'idée de proposer des solutions d'amélioration dans la réalisation de son travail. Le salarié participe ainsi directement à l'amélioration de son environnement de travail.

L'Idée d'Amélioration et la valorisation financière associée concernent et récompensent le personnel coefficienté jusqu'à 305 inclus des filières magasin, achats et approvisionnements établissement, atelier et contrôle/qualité.

Des cérémonies sont organisées chaque année dans les établissements et à l'occasion du salon du Bourget pour récompenser les auteurs des meilleures Idées d'Amélioration.

### **12.2.2. Inventeur salarié**

Compte tenu des activités de l'entreprise, Dassault Aviation a défini des règles pour protéger les innovations qu'elle produit tout en encourageant les salariés inventeurs.

Il s'agit pour Dassault Aviation de conserver la maîtrise technologique de l'innovation et rester libre d'exploiter ce qui a été conçu par son personnel.

Les inventeurs salariés de Dassault Aviation sont cités dans les brevets déposés par l'entreprise et bénéficient d'une rémunération supplémentaire aux différentes phases d'avancement de l'invention.

## Article 13. Développement des compétences

Développer le sentiment de reconnaissance au travail implique que l'entreprise assure l'employabilité et le développement des compétences des salariés afin de les maintenir dans l'emploi dans un contexte de transformation permanent.

Le développement des compétences se fait principalement en situation de travail, la formation étant une modalité complémentaire d'acquisition de compétences. Sous toutes ses formes, elle doit :

- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction ;
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles et les mobilités ;
- favoriser l'ascenseur social ;
- contribuer à la performance de l'entreprise.

Les formations sont mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des Compétences qui intègre les actions de formation menées par le Conservatoire, les actions de formation déployées dans le cadre des projets de transformation à travers les techniques d'accompagnement du changement des équipes concernées.

### 13.1. Plan de développement des compétences

L'élaboration du plan de développement des compétences est un outil managérial qui relève de la responsabilité de l'encadrement, animé par le réseau Ressources Humaines des Correspondants RH et des Responsable Formation Établissement.

La formation est un élément déterminant de la gestion des emplois et des parcours professionnels pour préserver et développer les compétences utiles à l'entreprise, préparer et accompagner les évolutions des emplois, des technologies et des organisations et favoriser les évolutions professionnelles de chacun.

Le plan de développement des compétences est constitué de l'ensemble des actions de formation prévues et financées par l'entreprise. Les actions de formation sont définies à partir des axes stratégiques de Dassault Aviation, des besoins des Directions et de l'analyse des Entretiens Professionnels.

### 13.2. Le Conservatoire

Les méthodes de travail, les compétences, la culture d'entreprise doivent être connues et partagées par tous.

Le Conservatoire a pour mission de concevoir et de mettre à disposition des formations techniques (savoir, savoir-faire, savoir-être), de promouvoir une culture aéronautique partagée et de donner du sens aux règles et consignes opérationnelles.

Il repose sur des collaborateurs expérimentés, reconnus pour leur expertise métier et leur passion du « bien faire » qui enrichissent, année après année, notre patrimoine aéronautique technique et culturel.

Le Conservatoire permet, d'une part, de transmettre les spécificités de nos métiers aux nouveaux embauchés, facilitant leur appropriation des bonnes pratiques et leur intégration au poste et, d'autre part, de pérenniser un haut niveau de compétences tout au long de leur carrière.

### **13.3 L'accompagnement du changement.**

Dans le cadre des projets de transformation, un effort particulier est mené pour accompagner les collaborateurs dans les changements qu'ils vivent. Des actions de communication et de formation sont déployées au sein des équipes pour faciliter l'appropriation de nouveaux processus, de nouvelles pratiques et des évolutions du Système d'Information.

### **13.4. Autres axes de développement des compétences**

Dassault Aviation valorise les titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés au cours de leur carrière dès lors que les formations correspondantes, ou les titres, ou les diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et des possibilités d'évolutions professionnelles proposées par l'entreprise.

## **Article 14. Développement de carrière par une meilleure connaissance de l'entreprise et de ses métiers**

Dassault Aviation favorise toutes les actions qui sont de nature à ouvrir des perspectives de carrière aux salariés par une meilleure connaissance de l'entreprise, de ses produits et de ses métiers.

À ce titre, des initiatives sont prises dans les établissements.

Les actions pédagogiques sous forme de conférences techniques, de forum métiers ou de manifestations type journée de l'innovation contribuent à susciter des souhaits de développement de carrière.

La diversité des métiers, les possibilités de mobilité professionnelle et la formation professionnelle offrent des opportunités d'ascension sociale réelles.

## **Article 15. Environnement et conditions de travail satisfaisants**

Dassault Aviation mène une politique sociale dynamique pour favoriser le climat social, améliorer la satisfaction et la fidélisation des salariés.

Comme précédemment rappelé, Dassault Aviation affirme son engagement dans la prévention des discriminations. L'entreprise s'attache à promouvoir l'égalité des chances par la signature d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et sur la carrière des représentants du personnel.

Les mesures déjà existantes décrites dans le titre 2 et le titre 3 du présent accord montrent également que les salariés de Dassault travaillent déjà dans un environnement leur proposant des solutions d'organisation personnelle variées (horaires de travail, RTT...) et des conditions de travail adaptées.

Par ailleurs, les moments de convivialité organisés par Dassault Aviation sont fréquents. Chaque manager dispose, à son niveau, de la possibilité d'organiser des espaces d'échanges et de convivialité au sein de son équipe.

Au niveau des Directions d'établissements, cela se traduit par exemple par l'organisation, chaque année, des cérémonies de remise des médailles du travail. Des petits déjeuners ou déjeuners sont également proposés par les Directions d'établissements et les Directions Générales avec des salariés pour échanger sur la vie du site ou de la Direction et sur les préoccupations au quotidien des équipes. Pour la Direction, ces moments sont l'occasion de donner du sens aux décisions prises.

## Article 16. Statut social protecteur et attractif

Dassault Aviation mène une politique redistributive complète de très bon niveau (primes, salaires, avantages sociaux...).

### 16.1. Politique de rémunération

Le salaire de base est déterminé en fonction du poste occupé, de la progression dans les responsabilités, de l'expérience acquise et de la performance individuelle. Il existe également dans l'entreprise un système de rémunération mensuelle garantie (RMG), un plancher de 13<sup>ème</sup> mois et des salaires minimum d'embauche pour les cadres et les non cadres supérieurs aux dispositions des conventions collectives applicables.

En complément, Dassault Aviation développe une politique très attractive en matière de participation et d'intéressement du personnel. Dans cette optique, des accords dérogatoires d'intéressement et de participation sont conclus pour répartir une part importante des bénéfices.

Les solutions de placements des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement prévues dans le Plan d'Épargne d'Entreprise et dans le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif permettent des opportunités de valorisation des capitaux versés par les salariés. Dans ce cadre, l'entreprise prévoit également la prise en charge des droits d'entrée dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise, des frais de gestion négociés, l'abondement du Perco et la prise en charge des frais de tenue de compte pour les actifs et les retraités.

## 16.2. Protection sociale

Chaque salarié bénéficie :

- d'une couverture Prévoyance ;
- d'une couverture Santé ;
- d'un régime de Retraite de base et complémentaires.

Par ailleurs, Dassault Aviation met en œuvre un ensemble de mesures de nature à soutenir financièrement les salariés de l'entreprise : prêt social, aide à l'installation, prêts et mesures en faveur du logement.

## Article 17. Mettre le manager au centre de la relation de travail

Le manager est au cœur de la démarche QVT et son action au quotidien est essentielle en ce qui concerne la qualité des conditions de vie au travail des collaborateurs de son équipe.

Plusieurs attributions et missions des managers peuvent favoriser le bien-être au travail, et notamment :

- l'organisation du collectif de travail ;
- l'accompagnement de l'écoute de ses collaborateurs au quotidien ;
- la gestion et la régulation de la charge de travail entre les membres de l'équipe ;
- la communication au sein et entre les membres de l'équipe ;
- le développement des compétences des membres de l'équipe ;
- l'information descendante et ascendante.

L'Institut Dassault Aviation a pour objectifs de promouvoir auprès des managers une culture managériale commune, de favoriser l'émergence de nouveaux réseaux et de diffuser la culture de l'entreprise auprès de l'ensemble des salariés, de leur intégration à l'aboutissement de leur carrière.

L'Institut accompagne les managers depuis leur prise de fonction et tout au long de leur parcours managérial sur les évolutions de l'environnement de l'entreprise dans les domaines économique, social, réglementaire, environnemental et sociétal.

Les formations de l'Institut forment aux techniques managériales dont le déploiement est un gage d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Les parcours actuels de l'Institut traitent des situations de travail, de l'accompagnement du changement, de la communication, de l'écoute, de la pratique des feedbacks, du management à distance, de la capacité à organiser le travail et à détecter les axes d'amélioration.

Des sensibilisations sur des thématiques particulières à la QVCT sont proposées aux managers.

Chaque fois que nécessaire, des formations complémentaires du plan de développement des compétences sont déployées. On peut citer notamment, les formations sur la sécurité au travail, la prévention des risques psychosociaux et la prévention des situations non conformes (harcèlement, agissement sexiste, atteinte sexuelle, discrimination).

## Titre 6 – La mobilité durable

Face aux enjeux environnementaux et climatiques, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 dite « loi d'orientation des mobilités » incite les entreprises et les salariés à utiliser des modes de transports vertueux et moins polluants pour les trajets entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

Dans le cadre de sa politique environnementale et afin de prendre en compte les évolutions juridiques introduites par cette loi, Dassault Aviation et les organisations syndicales représentatives sont convenus, dans l'accord de méthode sur l'organisation des négociations collectives dans l'entreprise du 21 avril 2022, que le thème de la mobilité pendulaire des salariés (ci-après nommée mobilité) serait traité à l'occasion de la négociation sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

La Direction a fait réaliser au printemps 2022 une enquête sur les usages de mobilité des salariés de l'entreprise afin de disposer d'un état des lieux :

- de l'accessibilité des sites ;
- des pratiques, besoins et comportements des salariés en termes de déplacement ;
- des potentiels reports des modes de mobilité.

Cette étude a permis de dégager des axes de réflexions au niveau Société et des pistes d'évolutions par établissement intégrant leurs spécificités (infrastructures routières et cyclables, réseaux de transports publics, distances lieux de travail/domicile...).

Les résultats ont été partagés avec les organisations syndicales représentatives à l'occasion de la présente négociation. L'enquête met en évidence les modes de transport vertueux à privilégier : le vélo, le covoiturage et les véhicules à faibles émissions.

Le présent accord fixe le cadre global de la stratégie de mobilité de l'entreprise. Chaque établissement déclinera les actions en fonction de ses spécificités.

Conformément aux dispositions des articles 18 et 19 du présent accord, l'application des dispositions du présent titre sera suivie en CSEC et CSSCTC et en CSE et CSSCT de chaque établissement.

### Article 18. Encourager les modes de transport vertueux

#### 18.1. Le vélo

Pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, le développement de l'usage du vélo apparaît, dans les résultats de l'étude, comme un axe à promouvoir au niveau Société.

Il permet :

- une réduction de l'empreinte carbone ;
- des atouts en termes de santé et de bien-être quotidien ;
- un gain fréquent sur le temps de trajet ;
- une optimisation des places de parkings véhicules sur les sites.

Afin d'accompagner l'évolution de l'usage du vélo, les actions décrites ci-dessous pourront être déployées et adaptées en fonction des installations déjà en place.

### **18.1.1. Développement des infrastructures d'accueil**

Chaque établissement aménagera les infrastructures d'accueil des vélos qu'ils soient mécaniques ou à assistance électrique selon le potentiel de développement de l'usage des vélos.

L'aménagement standard comprendra des parkings protégés contre les intempéries, des armoires de recharge batterie et du matériel de première réparation.

Il existe actuellement sur chaque site des douches et des vestiaires associés, qui pourront être ajustés localement en fonction des besoins.

### **18.1.2. Sensibilisation à la sécurité**

Les établissements, par l'intermédiaire notamment des référents mobilité, font connaître les besoins de l'établissement et appuient les évolutions des infrastructures cyclables nécessaires auprès des Autorités Organisatrices de la Mobilité.

Pour prévenir les risques d'accident, il est rappelé la nécessité :

- de porter un casque, un gilet réfléchissant, une tenue adaptée ;
- d'équiper le vélo de moyens d'éclairage ;
- de veiller au bon entretien du vélo ;
- de respecter les règles du code de la route et d'adopter une conduite prudente.

Des sessions de sensibilisation à la conduite du vélo en milieu urbain seront organisées dans les établissements. Ces sessions seront dédiées aux conditions de circulation à vélo mais également aux interactions routières avec les automobilistes et les autres engins de mobilité.

### **18.1.3. Aide à l'achat d'un vélo**

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 introduit la possibilité d'un forfait mobilités durables pour les salariés qui se rendent à leur travail par le biais de modes de transports vertueux.

#### Bénéficiaires

Le bénéfice du forfait mobilités durables est ouvert aux salariés de l'entreprise sans condition d'ancienneté.

Les salariés bénéficiant d'un véhicule de service et/ou de fonction de manière permanente et les stagiaires ne sont pas éligibles.

#### Mode de transports éligibles

Seul l'usage du vélo mécanique ou à assistance électrique est éligible au forfait mobilités durables.

Pour des raisons de sécurité, les modes de transports type trottinette et gyropode ne sont pas éligibles.

## Montant

Sur présentation d'un engagement par le salarié d'utiliser le vélo pour ses déplacements domicile/lieu de travail au moins 80 jours par an et d'un justificatif d'achat, l'entreprise lui rembourse jusqu'à 200€ à travers le forfait mobilités durables.

Il entre en vigueur de manière rétroactive au 1er novembre 2022, mois au cours duquel les propositions relatives à la mobilité durable ont été faites pour ce nouvel accord.

Pour les salariés à temps partiel et en télétravail, la fréquence d'utilisation de 80 jours est proratisée en fonction de la présence effective sur site.

Le forfait mobilités durables « vélo » n'est accordé qu'une fois pendant la période de l'accord 2023-2026.

## 18.2. Le covoiturage

Le covoiturage est défini à l'article L. 3132-1 du code des transports comme « l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectué à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte ».

Ce mode de transport présente des avantages :

- la réduction de l'empreinte carbone des trajets domicile-travail des salariés ;
- une économie sur les frais de carburant notamment par le partage des frais engagés entre le conducteur et le(s) passager(s) ;
- une offre de mobilité partagée là où il n'y a pas de transports en commun ;
- une optimisation des places de parkings véhicules sur les sites.

Dassault Aviation entend promouvoir le covoiturage même si cette pratique ne se réalise pas exclusivement entre salariés de l'entreprise.

Pour favoriser la pratique du covoiturage, les actions suivantes seront mises en œuvre :

### 18.2.1. Sensibilisation à la sécurité routière

La pratique du covoiturage reste de la responsabilité du conducteur et des passagers qui respectent le code de la route.

Il est rappelé que :

- le conducteur doit être titulaire d'un permis B valide ;
- le propriétaire du véhicule doit souscrire une assurance responsabilité civile pour couvrir les dommages qui pourraient être occasionnés aux passagers. Cette assurance doit couvrir les trajets domicile/lieu de travail pour le covoiturage entre collègues et le prêt de volant quand la conduite du véhicule est confiée à un covoitureur.

En fonction des besoins, il pourra être organisé dans les établissements des campagnes de sensibilisation aux risques routiers notamment dans le cadre de campagnes d'affichage.

A cette occasion, il sera rappelé que l'éco-conduite, grâce à un pilotage plus souple et une adaptation de la vitesse, remplit deux enjeux majeurs : la sécurité routière et l'optimisation environnementale quelle que soit la motorisation du véhicule.



### **18.2.2. Aménagement d'espaces de stationnement dédiés**

Dans la mesure des possibilités et en fonction du développement réel du covoiturage, les établissements étudieront des solutions d'aménagement de places de stationnement dédiées aux covoitureurs.

### **18.2.3. Assistance à l'identification de plateforme de covoiturage**

Pour faire coïncider l'offre de covoiturage et la demande, il sera mis à la disposition des salariés des informations sur les acteurs nationaux de covoiturage mais également sur les acteurs locaux implantés dans chaque région.

### **18.3 Les véhicules à faibles émissions (véhicules électriques et hybrides rechargeables)**

La voiture individuelle représente la part la plus importante des déplacements pendulaires et des déplacements professionnels. Elle reste largement à moteur thermique.

Dans ce cadre du déploiement du présent accord, les mesures suivantes seront déployées :

#### **18.3.1. Électrification des flottes de véhicules de service et de fonction**

Dassault Aviation renouvellera sa flotte de véhicules de service et de fonction suivant la réglementation du code de l'environnement.

#### **18.3.2. Accessibilité de la recharge électrique sur site**

La loi d'orientation des mobilités impose l'implantation, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, de bornes de recharge électrique à hauteur de 5% de la capacité des parkings (parkings déjà existants), soit environ 400 bornes de recharge électrique pour l'ensemble des établissements.

Le projet d'implantation des bornes est piloté au niveau société afin de déterminer, établissement par établissement, le volume de bornes à installer et les conditions d'accès.

Le coût de la recharge électrique sera à la charge des salariés utilisateurs.

### **18.4. Les transports collectifs**

#### **18.4.1. Services publics de transport collectif**

L'utilisation des transports collectifs est financièrement accompagnée par le remboursement par l'employeur de 50% des frais d'abonnement engagés par le salarié.

Pour continuer à développer cette pratique en substitution de l'usage individuel de la voiture, les établissements, par l'intermédiaire notamment des référents mobilité, font connaître les besoins des établissements en terme de dessertes complémentaires (bus, tram, train ...) aux Autorités Organisatrices de la Mobilité.

#### **18.4.2. Services internes de transport collectif**

Actuellement, les établissements de Biarritz et Martignas recourent à des sociétés de transport pour véhiculer, par car, des salariés des établissements.

Argonay et Mérignac ont mis à la disposition de salariés des minibus 9 places financés et entretenus par l'établissement, conduits par un salarié tout au long d'un trajet de ramassage.

Pendant la durée de l'accord, Dassault Aviation souhaite engager une étude dans les établissements sur cette solution de mobilité :

- la conversion des cars de transport en minibus ;
- la conversion des minibus thermiques en minibus électriques.

Des règles de gestion communes aux établissements seront décrites sous forme d'une instruction société.

## Titre 7 - Suivi de l'accord

L'implication managériale au plus haut niveau est considérée comme essentielle pour améliorer la Qualité de Vie au Travail.

### Article 19. Au niveau de l'entreprise

#### 19.1. Mise en place d'un pilotage central

Le présent accord contient des dispositions nouvelles dont la mise en œuvre sera progressive et va nécessiter une coordination entre la Direction de l'entreprise et les Directions.

À cet effet, l'animation et le suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail sont confiés à un référent rattaché à la Direction des Ressources Humaines.

Il assure cette mission de pilotage en lien avec toutes les Directions Générales et les Directions d'établissements. Il anime en réseau les acteurs QVCT dans les établissements et coordonne l'action des managers, des services ressources humaines, des médecins du travail et des services hygiène sécurité et environnement, notamment pour :

- assurer le déploiement des actions nouvelles ;
- animer les établissements sur les actions à mettre en œuvre et la détection des bonnes pratiques QVT mutualisables ;
- coordonner les plans d'actions des établissements ;
- établir le bilan annuel central de l'accord QVCT.

#### 19.2. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

La CSSCTC assure le suivi des dispositions prises dans le cadre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

La CSSCTC émettra des recommandations et pourra proposer des axes de développement d'actions sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail qui seront transmis au Comité Social et Économique Central de Dassault Aviation.

#### 19.3. Comité Social et Économique Central de l'UES (CSEC)

Il sera présenté au moins une fois par an au Comité Social et Économique Central de Dassault Aviation le bilan Société de l'accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Ce bilan consolidera notamment les bilans établis localement sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

## Article 20. Au niveau des établissements

Le pilotage et la mise en œuvre des mesures de l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail sont de la responsabilité des Directions et des Directions d'Établissement.

Ils sont assistés dans la mise en œuvre de l'accord par le référent central qui intervient en support et en conseils.

### 20.1 Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail d'Établissement (CSSCT)

La CSSCT d'établissement assure le suivi local des dispositions prises dans le cadre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

A cet effet, le Président de la CSSCT réunira les membres de la commission autant que de besoin, notamment la première année d'application de l'accord.

La CSSCT émettra des recommandations et pourra proposer des axes de développement d'actions sur la Qualité de Vie au Travail qui seront transmis au Comité Social et Économique de l'établissement.

### 20.2. Comité Social et Économique (CSE)

Il sera présenté au moins une fois par an au Comité Social et Économique de l'établissement, par la Direction de l'établissement, le bilan local de l'accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

## Titre 8 – Dispositions finales

### Article 20. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, CDD ou CDI, de Dassault Aviation en France mais également aux stagiaires sur les points qui les concernent.

### Article 21. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature par la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, conformément aux dispositions de l'accord de méthode sur l'organisation des négociations collectives dans l'entreprise signé le 21 avril 2022.

### Article 22. Dépôt

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord sera déposé 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 14 février 2023

Pour le Personnel :  
**les Représentants des  
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :  
**V. GUILLEMET**

C.F.D.T.

M. Dinh LÊ



C.F.E.-C.G.C. M. ~~Gaëtan BRANODUE~~

*Nota A (page 22) : Comme annoncé lors du CSEC de janvier 2023 en présence du P-DG, la CFE-CGC profitera du bi BA annuel spécifique sur la mise en œuvre du télétravail pour faire part du retour d'expérience terrain et aura pour les axes d'améliorations associés.*

C.G.T.

M.

U.N.S.A.

M. JEGOU Diden



*Nota B (§ 18.4.2 page 49) : la CFE-CGC demande à la direction de dépasser le simple cadre de l'étude yquée obs par accord par la mise en place de nouvelles d'entreprise supplémentaires et ceci avant la fin de cet accord, fin 2027.*

## Annexe - Liste indicative des critères d'attribution de place en crèche

Principe : le berceau est attribué à la famille cumulant le plus de points

Critères familiaux	Points
Famille monoparentale : salarié-parent assumant seul l'éducation d'un ou plusieurs enfant(s)	20
Accident de la vie récent (<8 mois) : séparation/divorce, décès d'un des parents	15
Enfant ou Parent porteur de handicap ou Affection Longue Durée (ALD)	15
Naissance multiple (Jumeaux, triplés) ou demande 2 places	15
Frère ou soeur déjà inscrit(e) en crèche du partenaire pour la même période que l'enfant à inscrire	10
Naissance dernier trimestre année précédente	5
Pas de crèche municipale dans la commune de résidence	10

Critères entreprise	Points
Changement de résidence avec rapprochement lieu de travail du salarié récent dans l'année	10
Mutation/Détachement du salarié sur un autre établissement de l'entreprise, d'un client ou partenaire avec changement de région ou Impatriation récente (dans l'année)	10
Mobilité géographique du salarié liée au plan de transformation de l'entreprise "Piloter Notre avenir"	20
Les 2 parents travaillent au sein de l'entreprise	15
Salarié(e) ou conjoint absent ou en déplacements fréquents en France ou Etranger (plus de 5 ou 10 jours / mois)	10 ou 20
Salarié(e) ou conjoint ayant des horaires de travail atypiques (travail de nuit, 3X8, amplitude journalière supérieure à 12h/jour...)	10
Salarié(e) souhaitant reprendre son travail à la fin légale de son congé maternité/adoption ou G2A	15
Ancienneté 1 point/année ancienneté (10 max) au 1/09 de l'année N	0-10
Dossier refusé année N-1	5