

**DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES  
ET DES RESSOURCES HUMAINES**

DRSH-PS/EB/MDs-N°09/0031

## **ACCORD ANNUEL 2010**

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs  
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,  
représentée par Monsieur **Jean Jacques CARA**, Directeur des Relations Sociales et des  
Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.T.C.

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

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :



DRSH N° 09/0031  
NA

## **1. PREAMBULE**

La négociation annuelle, conformément aux dispositions légales, traite des salaires effectifs (sauf pour les catégories cadres supérieurs et dirigeants au forfait sans référence horaire et les Personnels Navigants), de la durée effective du travail, et de l'organisation du temps de travail.

Cette négociation a été également l'occasion d'examiner les évolutions de l'emploi dans l'entreprise, et de faire le point sur l'ensemble des négociations en cours ou récentes ayant des conséquences directes sur les domaines ci-dessus.

Cette négociation prend en compte la situation industrielle et économique de l'entreprise ainsi que son environnement, dont les évolutions ont été examinées lors des réunions du Comité Central d'Entreprise.

## **2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **2.1. DURÉE DU TRAVAIL ET JOURS DE REPOS**

La mise en œuvre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail a fait l'objet d'accords spécifiques permettant à toutes les catégories de personnel de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution annuelle de journées de repos supplémentaires.

Un accord spécifique sera proposé concernant l'organisation du temps de travail pour la période du 1er juin 2010 au 31 mai 2011.

### **2.2. CONGÉS PAYÉS**

Chaque établissement opte, selon les conditions définies dans l'accord d'entreprise du 7 avril 1992 pour l'une des modalités suivantes :

Fermeture de l'établissement de 2, 3 ou 4 semaines incluant obligatoirement les deux premières semaines d'août, soit pour 2010 : du lundi 2 au vendredi 13 août.

### **2.3. JOURNEE DE PARTAGE ET DE CONGES**

La Société restitue la journée résultant de l'article 7-3 de l'accord "APAR" du 24 juin 2009 :

- Pour le personnel non concerné par les mesures de chômage partiel il n'y aura pas de contribution d'une journée au financement des mesures de chômage partiel en faveur des salariés en chômage partiel.
- Pour le personnel concerné par les mesures de chômage partiel, il n'y aura pas de réduction d'un jour du droit à absence.

Le personnel ayant déjà affecté une journée en sera re-crédité.

### 3. RÉMUNÉRATIONS

L'accord garantit une série de mesures.

En cas de conclusion d'un contrat export RAFALE leur niveau sera relevé.

#### 3.1. MESURES SALARIALES SANS SIGNATURE D'UN CONTRAT RAFALE EXPORT

##### 3.1.1. Mesures salariales :

##### 3.1.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395 :

- *Évolutions individuelles*.

Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2010 sera au moins égal, en niveau, à 1,5%.

Les augmentations individuelles seront réparties du mois de février au mois de décembre.

Les salariés n'ayant pas reçu d'augmentation individuelle depuis 4 ans devront recevoir les explications nécessaires lors d'un entretien individuel.

- *Treizième mois minimum* :

Le treizième mois minimum 2010, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail reste fixé à 1990 € (valeur décembre 2010).

Cette mesure est appliquée au prorata temporis pour les entrants/sortants dans l'année, au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel et au prorata du taux de salaire pour les contrats de formation par alternance.

- *Rémunération mensuelle garantie*

La rémunération mensuelle garantie est portée à 1800€ au 1er janvier 2010, pour le personnel à plein temps.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 1800€ et la somme des éléments suivants :

- son salaire de base du mois,
- sa prime d'ancienneté du mois,
- le prorata 13ème mois, égal au 13ème mois incluant l'effet plancher, divisé par 12.

Cette rémunération mensuelle garantie ne s'applique pas au personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté, ni aux contrats de formation par alternance : apprentissage, contrat de professionnalisation.

Cette mesure est appliquée par mois complet et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

### **3.1.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN) :**

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2010 sera au moins égal en niveau à 2%.

Pour le personnel bénéficiant d'une augmentation individuelle, celle-ci sera au moins égale à 2,5%, sauf cas particulier, clairement communiqué à l'intéressé.

Un cadre qui n'aurait pas bénéficié depuis deux ans d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales sur la même période recevra les explications nécessaires au cours d'un entretien individuel qui aura lieu obligatoirement dans les trois mois qui suivent l'échéance des deux ans. La période de deux ans s'apprécie depuis la date de la dernière augmentation individuelle.

### **3.1.1.3. Suivi des mesures salariales individuelles**

Une attention particulière sera portée sur l'application des dispositions de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans le domaine de la rémunération.

Les statistiques n'ont pas fait apparaître d'écart collectif de salaires femmes/hommes à corriger.

Le comité d'établissement sera informé semestriellement du nombre d'augmentations individuelles de l'établissement. Cette information, par grandes catégories professionnelles (atelier, ATAM, cadres), est donnée en juillet pour le premier semestre, en janvier pour le second et le total de l'année. Un bilan prévisionnel du second semestre sera donné en novembre.

### **3.1.1.4. Complément d'indemnisation de la cessation du travail en équipes**

Dans le cadre de l'accord "APAR" du 24 juin 2009, les mesures de solidarité et d'équité, sont prolongées dans ce domaine selon des modalités nouvelles.

Les salariés ayant déjà bénéficié, dans le cadre de son article 9 d'une prolongation de l'indemnisation de fin de travail en équipe, bénéficieront d'une prolongation d'indemnisation à 25% pour une durée maximale de 3 mois, à l'exception des salariés ayant repris le travail en équipes.

### **3.1.1.5. Contribution patronale à la couverture frais de santé des non cadres**

En plus de sa quote-part actuelle, la Société prendra à sa charge une partie de la cotisation des comités d'établissements dans le financement de la prévoyance frais de santé non cadres. Cette nouvelle participation sera calculée sur une base annuelle égale à 0,50% de la masse salariale des salariés bénéficiaires et fera l'objet d'un accord spécifique qui fixera les modalités de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut entrer en vigueur que sous réserve de signature du présent accord par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages sur le total du premier et du deuxième collèges aux dernières élections des comités d'établissements.

NA  AK 

### **3.1.1.6. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**

Pour l'année 2010, l'abondement par l'entreprise sur l'ensemble des versements et transferts (à l'exception du PEE ou du PERCO d'une autre entreprise) est reconduit avec un budget prévisionnel alloué total de 1 Million d'euros. Pour les participants à partir de 55 ans, l'abondement est porté à un tiers des versements dans la limite de 200€ au total. Un avenant en ce sens de l'accord PERCO sera proposé.

## **3.2. MESURES SALARIALES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE SIGNATURE D'UN PREMIER CONTRAT RAFALE EXPORT**

Le niveau des mesures prévu sans contrat Rafale export est complété ou modifié comme indiqué ci-après, en cas de signature, en 2010, d'au moins un contrat Rafale export :

### **3.2.1. Mesures salariales :**

#### **3.2.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395 :**

- Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 1% avec un plancher de 21€.

La date d'effet sera le 1er jour du mois suivant la date de signature du premier contrat Rafale Export.

- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum 2010, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail est porté à 2010 € (valeur décembre 2010).

Cette mesure est appliquée au prorata temporis pour les entrants/sortants dans l'année, au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel, et au prorata du taux de salaire pour les contrats de formation par alternance.

- Minima salariaux

Les minima par coefficient sont augmentés de 1%, la date d'effet étant la même que celle de l'augmentation générale.

#### **3.2.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN) :**

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2010 sera majoré de 1% par rapport à la situation sans contrat Rafale soit 3% au total.

Pour le personnel bénéficiant d'une augmentation individuelle, celle-ci sera au moins égale à 2,5%, sauf cas particulier, clairement communiqué à l'intéressé.

- Rémunérations annuelles minimales :

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales cadres seront majorés pour l'année 2010 de 1%.

### **3.2.2. Prime en cas de deuxième contrat Rafale Export**

Une prime de 150 € (brut) sera versée en cas de signature en 2010 d'un deuxième contrat Rafale export dans des pays différents. Cette prime sera versée dans les conditions habituelles de présence d'une prime salon.

Le personnel à temps partiel (sauf employeurs multiples) touchera la prime complète.

## **4. Emploi**

La Société réaffirme son objectif de maintenir et de pérenniser les compétences de l'entreprise et l'emploi de ses collaborateurs. Dans ce cadre, elle mettra en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation et de mobilité professionnelle. La négociation concernant le renouvellement de l'accord d'entreprise de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences devra intégrer la nécessité de gérer les compétences individuelles et collectives, dans un environnement en continuelle évolution, et permettre à chacun de développer son employabilité.

Par ailleurs, l'accent sera mis en 2010 sur l'emploi des handicapés, l'alternance et le maintien dans l'emploi des seniors.

## **5. AUTRES NÉGOCIATIONS ET GROUPES DE TRAVAIL EN 2010**

- La contribution patronale à la couverture frais de santé des non cadres (dans les conditions de l'article 3.1 1.5) ;

Le Rôle, les Moyens, et la Carrière des représentants du Personnel ;

- Le Renouvellement de l'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- Le Renouvellement de l'accord sur l'emploi des personnes handicapées ;
- Le Renouvellement de l'accord d'intéressement ;
- Le temps partiel ;
- La cessation du travail en équipe;
- La prévention du stress ;
- Les astreintes (groupe de travail).

## 6. DÉPÔT

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions du décret D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 21.01.10

Pour le Personnel :

les Représentants des  
Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise :

J.J. CARA

~~A~~ C.F.D.T. (\*) M. R. DUCREST

C.F.T.C. M.

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

C.G.T. M.

C.G.T.-F.O. M. Amarger

(\*) Dans le contexte économique du moment, la CFDT veut empêcher qu'en plus du chômage partiel des salariés primaires subit une année 2010 à 0%.