

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-PS/EB/NP-160026

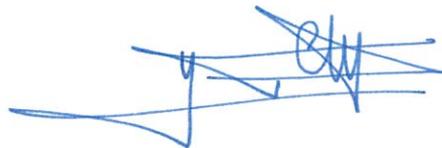
ACCORD ANNUEL 2016

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs Elysées
Marcel Dassault - 75008 PARIS,

Représentée par Monsieur **Yves PETIT**, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,



ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

Philippe RONQUE 

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

Bernard MATHIEU 

C.G.T.

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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 et de l'organisation du temps de travail.

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

Les réunions relevant de la négociation annuelle ont eu lieu pour la partie salaire et emploi les 21 décembre 2015, 11 et 23 février et 1er mars 2016.

2 MESURES SALARIALES

2.1 Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

o Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 0,6% avec un talon de 13 € avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

o Évolutions individuelles :

Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles (incluant toutes augmentations individuelles du salaire de base et les évolutions de prime d'ancienneté) pour 2016 sera de 1,8% en niveau dont 0,2% pour les non cadres de moins de 30 ans qui feront l'objet d'un suivi particulier de leur Direction, tant sur le plan salarial que sur l'évolution de leur carrière.

Les salariés n'ayant pas reçu d'augmentation individuelle depuis 4 ans devront recevoir les explications nécessaires au cours d'un entretien avec leur hiérarchie.

o Minima salariaux :

Les minima par coefficient sont augmentés de 0,6% au 1^{er} janvier 2016.

o Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum 2016 pour l'année (personnel à plein temps et pour une année complète de travail) sera de 2 150 € (valeur décembre 2016).

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.

o Rémunération Mensuelle Garantie (RMG) :

La rémunération mensuelle garantie est portée à 1 950 €, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016, pour le personnel à plein temps.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 1 950€ 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.

2.2 Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres

o Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2016 sera de 2,7% en niveau dont 0,2% pour les cadres de moins de 30 ans qui feront l'objet d'un suivi particulier de leur Direction, tant sur le plan salarial que sur l'évolution de leur carrière.

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.

o Rémunérations annuelles minima :

Le barème des rémunérations annuelles minima des cadres forfait jours (PI 76 à IIIB indice 180 et des cadres 14, 15, 16) est revalorisé de 0,6%.

2.3 Suivi des mesures salariales individuelles

Les augmentations seront réparties sur toute l'année 2016 (hors mois d'août), avec un centre de gravité, calculé en valeur, en juillet 2016.

Les comités d'établissement seront informés 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 de l'année suivante pour le second et le total de l'année. Un bilan prévisionnel de l'année incluant le second semestre sera donné en novembre.

2.4 Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Pour l'année 2016, un 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 les mêmes taux et limites qu'en 2015.

Un avenant en ce sens de l'accord PERCO sera proposé.

3 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 recrutement, formation, transmission des savoirs et mobilité professionnelle. Ces moyens s'inscrivent dans le cadre des accords en vigueur et en cours de négociation, en particulier la GPEC et l'intergénérationnel.

L'anticipation décidée en 2015 pour être capable de nouveaux contrats « export » espérés, a permis une augmentation nette de l'effectif de 241 personnes à fin 2015. Ce mouvement, poursuivi depuis le début de l'année 2016 avec l'embauche de 135 personnes, devra être confirmée dans les prochaines semaines en fonction des négociations commerciales en cours.

4 AUTRES NEGOCIATIONS ET GROUPES DE TRAVAIL EN 2016

4.1 GPEC et intergénérationnel

La négociation en cours se poursuivra.

4.2 Participation et Intéressement

Une négociation sera ouverte en mars ou avril 2016 pour le renouvellement des accords de participation et d'intéressement.

4.3 Fonds communs de placements

Un groupe de travail sera mis en place pour étudier l'opportunité de modifier la liste des Fonds communs de placements éligibles au PEE/ PERCO.

4.4 Représentation du Personnel

Un groupe de travail sera mis en place pour réaliser un bilan de notre accord RMC et étudier les éventuels impacts des lois REBSAMEN et MACRON.

5 DÉPÔT

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le

23/3/2016

Pour le Personnel :

les Représentants des
Organisations Syndicales

C.F.D.T.

M.

Philippe RONQUE

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

M.

Bernard MATHIEU

C.G.T.

M.

Pour l'Entreprise :

Yves PETIT

