

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-PS/EB/NP130002

ACCORD ANNUEL 2013

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 Ressources Humaines,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

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

C.G.T.

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

RB 

DRH N°130002

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.

Elle a été également l'occasion d'examiner les évolutions de l'emploi dans l'entreprise et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un point sur l'ensemble des négociations en cours ou récentes ayant des conséquences directes sur les domaines ci-dessus a été réalisé.

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 2013 au 31 mai 2014.

2.2. Congés Payés

Chaque établissement opte en 2013, compte tenu des contraintes d'organisation du travail, pour l'une des modalités suivantes :

- fermeture de 4 semaines,
- fermeture de 3 semaines du lundi 29 juillet au lundi 19 août inclus (pour tenir compte de la récupération du 15 août férié).

3. RÉMUNÉRATIONS

L'accord garantit une série de mesures.

3.1 Mesures salariales

3.1.1 Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

- Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés au 1er février 2013 de 1%.

RB
LCC

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2013 sera, en niveau, de 1,8% minimum.

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

- Minima salariaux :

Les minima par coefficient sont augmentés au 1^{er} février de 1%.

- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum 2013, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail sera de 2 070 € (valeur décembre 2013).

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 (RMG) :

La rémunération mensuelle garantie est portée à 1 870 € au 1^{er} janvier 2013, pour le personnel à plein temps.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 1 870 € et la somme des éléments suivants :

- son salaire de base du mois,
- sa prime d'ancienneté du mois,
- le prorata 13^{ème} mois, égal au 13^{ème} 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.

3.1.2 Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN)

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2013 sera, en niveau, de 3,3% minimum.

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, hors augmentation individuelle généralisée.

UC

BB

Les cadres débutants position I feront l'objet d'un suivi particulier de leur Direction, tant sur le plan salarial que sur l'évolution de carrière.

Les évolutions professionnelles des agents de maîtrise constituent un point important de la politique Ressources Humaines de la société. Dans cet esprit, il est convenu de poursuivre la démarche qui vise à valoriser cette fonction.

- 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 1%.

3.2. Mesures salariales complémentaires en cas de signature d'un premier contrat Rafale Export

- Les salaires seront augmentés de 1% à partir du premier jour du mois suivant la date de signature du premier contrat Rafale Export. Il s'agira d'une augmentation générale pour les personnes coefficient 140 à 395, ou d'une augmentation individuelle généralisée pour les cadres.

Ce 1 % supplémentaire ne s'applique pas aux minima salariaux des personnels des coefficients 140 à 395, ni aux rémunérations annuelles minimales des cadres et est sans incidence sur le 13^{ème} mois minimum et le RMG.

3.3 Suivi des mesures salariales individuelles

L'examen annuel du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes ne fait pas apparaître sur le plan collectif d'inégalités de salaires. Une attention particulière sera portée sur l'application des dispositions de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes notamment dans le domaine de l'emploi et de la rémunération.

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 pour le second et le total de l'année. Un bilan prévisionnel de l'année incluant le second semestre sera donné en novembre.

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

Pour l'année 2013, 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 de la façon suivante :

- Participants de moins de 30 ans (*) : 50% des versements dans la limite de 540 € par an.
- Participants de 30 à moins ¹de 40 ans (*) : un tiers des versements dans la limite de 540 € par an.
- Participants de 40 à moins de 57 ans (*) : un tiers des versements dans la limite de 360 € par an.
- Participants à partir de 57 ans (*) : un tiers des versements dans la limite de 180 € par an.

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

(*) Les limites d'âges sont appréciées par rapport à l'âge dans l'année civile.
DRH N°130002

RB

WU

3.5. Prime à l'occasion du Salon international de l'Aéronautique et de l'Espace le Bourget 2013

La prime versée à l'ouverture du Salon sera d'un montant de 200 € brut.

Conformément à l'accord société du 14 décembre 2010, le personnel à temps partiel (sauf employeurs multiples) recevra 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. De plus, elle confirme sa volonté d'adapter son effectif en fonction des évolutions de son activité économique et industrielle.

Un nouvel accord, signé le 12 septembre 2012, relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit permettre de développer et de renforcer nos politiques de gestion des ressources humaines. Cet accord a vocation à assurer le maintien, l'adaptation et le développement des salariés dans leur métier, mais également à anticiper les mutations économiques et technologiques, en accompagnant l'évolution professionnelle des salariés, et en leur donnant une visibilité sur ces mutations.

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 1/02/13

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

Pour l'Entreprise :
J.J. CARA

C.F.D.T. M.

C.F.E.-C.G.C. M. *Richard* **BEDERE**

C.G.T. M.