

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-VG/MA n°21-0150

ACCORD ANNUEL 2022

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

La présente négociation relative aux salaires effectifs (sauf pour les catégories cadres supérieurs et dirigeants au forfait sans référence horaire et les Personnels Navigants) s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Conformément à l'accord de méthode sur l'organisation des négociations collectives dans l'Entreprise signé par l'ensemble des organisations syndicales le 11 juillet 2018, les parties ont souhaité conserver la fréquence annuelle de ce thème de négociation.

Cette négociation annuelle prend en compte le contexte économique, commercial et social de l'entreprise, ainsi que ses enjeux techniques et industriels, dont les perspectives ont été examinées lors des réunions du Comité Social et Économique Central et des commissions spécialisées.

Compte tenu de cette situation, Dassault Aviation souhaite poursuivre une politique salariale motivante.

Les réunions relevant de la négociation annuelle obligatoire ont eu lieu :

- les 7 et 30 septembre 2021 pour la partie temps de travail,
- le 7 octobre 2021 pour le rapport d'égalité professionnelle femmes/hommes,
- le 19 octobre 2021 pour le bilan statistique,
- les 4 et 18 novembre 2021, le 1^{er} et 9 décembre 2021 pour les salaires et l'emploi.

1 MESURES SALARIALES

1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

- Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 1,8 % au 1^{er} janvier 2022, avec un talon de 42 €.

- 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 2022 sera de 1,7 % en niveau.

- Minima salariaux :

Les minima par coefficient sont augmentés de 1,6 % au 1^{er} janvier 2022.

- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum pour l'année 2022 (personnel à plein temps et pour une année complète de travail) est à 2 260 €.

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 2 260 €.

VG
DD
FG

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 2 260 € 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.

1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2022 sera de 3,75 % en niveau.

- Rémunérations annuelles minima

Le barème des rémunérations annuelles minima des cadres forfait jours (PI 76 à IIIB indice 180) et le barème des cadres indicés 14,15,16 sont revalorisés de 1,6 % au 1^{er} janvier 2022.

1.3. Suivi des mesures salariales individuelles

Le centre de gravité des augmentations individuelles sera calculé en valeur, en juillet 2022.

Les Comités Sociaux et Économiques 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 semestre et le total de l'année. Un bilan prévisionnel de l'année incluant le second semestre sera donné en novembre.

2 EMPLOI

La Société réaffirme son objectif de maintenir et pérenniser les compétences de l'entreprise. Elle mettra en œuvre les moyens nécessaires en termes de formation, recrutement, transmission des savoirs et mobilité professionnelle nécessaires à la réalisation de nos différents projets.

Le niveau de recrutements pour l'année 2022 sera fonction du plan de charge Société qui sera présenté en réunion du Comité Social Économique Central de janvier 2022.

Le niveau des embauches sera présenté régulièrement en commission Études Emploi-Égalité professionnelle.

Par ailleurs, l'entreprise poursuivra sa politique en faveur de l'apprentissage.

3 EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément aux dispositions légales, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives les informations nécessaires à la situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes. Ce suivi statistique a été présenté à l'occasion de la réunion de la commission Études Emploi – Égalité professionnelle du 22 juin 2021. Lors de la réunion de négociation du 19 octobre 2021, un diagnostic de comparaison femmes/hommes a été réalisé et présenté par un organisme extérieur. Ce diagnostic ne fait pas apparaître d'inégalités de salaires sur le plan collectif.

Les mesures salariales pour l'année 2022 sont cohérentes avec les objectifs définis dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes du 22 décembre 2020.

4 AUTRES MESURES

4.1. Prime RAFALE export

Une prime exceptionnelle d'un montant brut de 500 € sera accordée au personnel en CDI, en CDD et en intérim au T0 du contrat Rafale Émirats Arabes Unis.

4.2. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Pour l'année 2022, le montant annuel de l'abondement calculé sur les versements nets effectués sera le suivant :

- Participants de moins de 30 ans : 50% des versements, dans la limite de 540 € par an.
- Participants de 30 à moins de 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 au dispositif PERCO sera proposé.

4.3 Réunion d'information sur les dispositions de la loi pour la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019

La Direction proposera dans le premier semestre 2022 une réunion d'information aux organisations syndicales représentatives afin d'exposer les dispositions principales de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE).

5 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.

Fait à Saint-Cloud, le 17 décembre 2021

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

Pour l'Entreprise :
Valérie GUILLEMET

C.F.E.-C.G.C. M. DEVAUD Didier



C.F.D.T. M.

C.G.T. M.

U.N.S.A M. Gantier Frédérique

