

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH N°20-0053  
VG/PS/MA

**ACCORD RELATIF AUX SALAIRES  
EFFECTIFS 2020-2021**

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.D.T.

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

C.G.T.

U.N.S.A.

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

P.L. VG  
SD

## PREAMBULE

Les négociations annuelles sur les salaires ont débuté le 19 décembre 2019 avec la présentation du bilan statistique. Au terme de plusieurs réunions de négociation, un projet d'accord annuel 2020 a été soumis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives en mars 2020.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la COVID-19 a déclenché depuis mars 2020 une crise mondiale sans précédent par ses conséquences sanitaires et économiques, son ampleur, son étendue géographique et sa durée.

Cette situation a eu des conséquences négatives sur l'activité de Dassault Aviation, en particulier sur le marché des avions d'affaires.

Dans ce contexte, la Direction a décidé de suspendre les négociations en cours sur les salaires effectifs et de les reprendre à partir de septembre 2020.

Les négociations ont repris le 24 septembre, les 6 et 27 octobre 2020.

Compte tenu de la date de réengagement de la négociation sur les salaires au dernier trimestre 2020, les organisations syndicales signataires du présent accord ont accepté, vu le contexte sanitaire exceptionnel, que cette négociation soit réalisée au titre des années 2020 et 2021.

### **Article 1 - ADAPTATION DE LA PERIODICITE DE LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES EFFECTIFS**

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.

Compte tenu du contexte et de la date de reprise des négociations sur les salaires effectifs au titre de l'année 2020, les parties conviennent de modifier la périodicité annuelle de cette négociation telle que définie à l'article 2.1 de l'accord de méthode sur l'organisation des négociations collectives dans l'Entreprise signé par l'ensemble des organisations syndicales le 11 juillet 2018.

A titre exceptionnel, le présent accord sur les salaires effectifs porte sur les années 2020 et 2021. Le présent accord constitue un avenant de révision, à durée déterminée, à l'accord du 11 juillet 2018.

Pour l'année 2022, le processus de négociation sera de nouveau engagé pour un seul exercice et débutera en fin d'année 2021, conformément à l'article 4 de l'accord du 11 juillet 2018.

## Article 2 - MESURES SALARIALES

### 2.1. Mesures salariales pour l'année 2020

#### 2.1.1. Pour les personnels des coefficients 140 à 395

- 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 2020 sera de 1% en niveau à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum pour l'année 2020 (personnel à plein temps et pour une année complète de travail) est à 2 200 €.

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 fixée à 2 200 €.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 2 200 € 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.

#### 2.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2020 sera de 1,3% en niveau à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

VR  
P.L. SN

## 2.2. Mesures salariales pour l'année 2021

### 2.2.1. Pour les personnels des coefficients 140 à 395

- Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 0,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

- 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 2021 sera de 1,2% en niveau.

- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum pour l'année 2021 (personnel à plein temps et pour une année complète de travail) est à 2 200 €.

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 fixée à 2 230 €.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 2 230 € et la somme des éléments suivants :

- son salaire de base du mois,
- sa prime d'ancienneté du mois,
- le prorata 13<sup>ème</sup> mois, égal au 13<sup>ème</sup> 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.

### 2.2.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2021 sera de 2% en niveau.

VG  
P.L S7

### 2.3. Suivi des mesures salariales individuelles

Pour l'année 2020, un bilan annuel sera présenté au 1<sup>er</sup> trimestre 2021 aux comités sociaux et économiques d'établissement.

Pour l'année 2021, 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.

Pour 2021, le centre de gravité des augmentations individuelles sera calculé en valeur en juillet.

#### Article 3 - MESURE EXCEPTIONNELLE

En cas de signature avec la Grèce d'un contrat Rafale avant fin 2020, la Direction Générale accordera au personnel en CDI, en CDD et en intérim une prime exceptionnelle d'un montant brut de 200 €. Le versement de cette prime sera conditionné à une présence dans les effectifs au 30 novembre 2020.

#### Article 4 - 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, recrutements ciblés, transmission des savoirs et mobilité professionnelle notamment, dans le cadre du plan de transformation « Piloter notre avenir ».

Il sera porté une attention particulière à l'accompagnement des mobilités géographiques vers les sites d'Argonay et de Seclin.

#### Article 5 - 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 première réunion de négociation du 19 décembre 2019. Lors de la seconde réunion de négociation du 8 janvier 2020, 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.

V&  
P. L. SD

## Article 6 - AUTRES MESURES

### 6.1. Prime à l'occasion du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace le Bourget

Une prime d'un montant brut de 220 € sera versée en juin 2021 sous réserve de la tenue effective du salon aéronautique.

Conformément à l'accord société du 14 décembre 2010, le personnel à temps partiel, sauf employeurs multiples, recevra la prime complète.

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

Pour l'année 2020, le montant annuel de l'abondement a fait l'objet d'un avenant au dispositif PERCO signé le 4 mai 2020.

Pour l'année 2021, 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.

### 6.3. Bilan du dispositif de subrogation des indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail toutes causes

L'Entreprise a mis en place en 2020 un système de subrogation des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Le bilan d'application de ce dispositif sera présenté au cours du 1er semestre 2021.

### 6.4. Mise en place d'un groupe de travail santé/prévoyance

L'Entreprise mettra en place un groupe de travail portant sur les contrats santé et prévoyance cadres et non-cadres. A cette occasion, une réflexion sera menée sur la mise en place de nouveaux services, notamment l'aide aux aidants familiaux.

## Article 7 - 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 04/11/2020

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

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

C.F.D.T. M



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

M. Stéphane MARTY



C.G.T. M.

U.N.S.A.

M. LEFEVRE Philippe

