

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

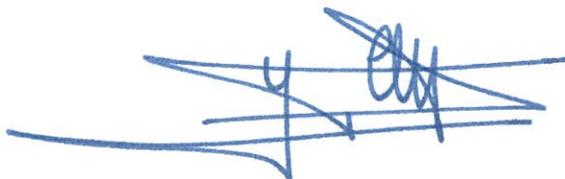
DRH-YP/PS/MA-170007

ACCORD ANNUEL 2017

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.

Yvan PRIGENT

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 présente négociation relative aux rémunérations s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail modifiées en application de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité conserver la fréquence annuelle de ce thème de négociation.

Cette négociation annuelle 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 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.

Compte tenu du contexte et des enjeux importants auxquels la Société doit faire face, Dassault Aviation souhaite néanmoins poursuivre une politique salariale motivante.

Les réunions relevant de la négociation annuelle ont eu lieu pour la partie salaire et emploi le 10 janvier 2017 et les 2, 8 et 16 février 2017.

2 MESURES SALARIALES

2.1 Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

○ Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 0,8 % avec un talon de 15 € à effet rétroactif au 1er janvier 2017 pour les personnes inscrites à l'effectif au 1^{er} mars 2017.

○ 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 2017 sera de 1,3% en niveau.

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.

○ Minima salariaux :

Les minima par coefficient sont augmentés de 0,8% au 1^{er} janvier 2017.

○ Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum pour l'année 2017 (personnel à plein temps et pour une année complète de travail) est fixé à 2 150 €.

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 2050 € à effet rétroactif au 1er janvier 2017, pour le personnel à plein temps.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 2050 € 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

○ Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2017 sera de 2,4 % en niveau.

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.

○ Rémunérations annuelles minima :

Le barème des rémunérations annuelles minima des cadres forfait jours (PI 76 à IIB indice 180 et des cadres 14, 15, 16) est revalorisé de 0,8%.

2.3 Suivi des mesures salariales individuelles

Les augmentations seront réparties sur toute l'année 2017 (hors mois d'août), avec un centre de gravité, calculé en valeur, en juillet 2017.

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

A l'occasion du Salon aéronautique 2017, une prime d'un montant de 200 € brut sera versée en juin.

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

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

Pour l'année 2017, 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 de l'accord PERCO sera proposé.

3 EMPLOI

La Société réaffirme son objectif de maintenir et de pérenniser les compétences de l'entreprise. Dans ce cadre, elle mettra en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation, transmission des savoirs et mobilité professionnelle. Ces moyens s'inscrivent dans le cadre des accords en vigueur et en particulier l'accord sur la gestion des emplois, les parcours professionnels et le contrat de génération signé le 14 décembre 2016.

En ce qui concerne la politique de l'emploi, la Direction rappelle qu'en fonction du contexte auquel la Société doit faire face, notamment en fabrication avec la sous-charge pour l'année 2017, l'entreprise laissera filer les effectifs en fabrication afin d'adapter le potentiel à la charge.

Une gestion prudente des effectifs sera menée dans le domaine des études pour suivre l'évolution de l'activité avec une attention particulière pour les compétences particulières nécessaires.

4 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 des réunions de la commission Étude Emploi du 17 mars 2016, 29 juin 2016 et 24 novembre 2016 et lors de la première réunion de négociation du 10 janvier 2017. Les mesures décrites dans le présent accord prennent en compte ces suivis statistiques.

Les mesures salariales pour l'année 2017 sont cohérentes avec les objectifs définis dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes du 16 décembre 2014.

5 AUTRES NEGOCIATIONS ET GROUPES DE TRAVAIL EN 2017

5.1 Accompagnement des transferts d'activités liés au plan de transformation « Piloter notre avenir »

Un groupe de travail sera organisé dans le courant du 1er trimestre par la Direction avec les Organisations Syndicales Représentatives pour évoquer les modalités d'accompagnement des transferts d'activités dans le cadre du plan de transformation.

5.2 Accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Une négociation sera ouverte pour le renouvellement de l'accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

5.3 Accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes

Le renouvellement de l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes sera engagé.

5.4 Qualité de Vie au Travail

Conformément aux évolutions introduites par la loi du 17 août 2015, il sera engagé une négociation d'un accord d'entreprise sur la Qualité de Vie au Travail.

5.5 Groupe de travail relatif à l'épargne salariale

Le groupe de travail est en cours et se poursuivra pour étudier l'opportunité de mettre en place un fonds PME/ETI permettant de bénéficier d'un forfait social réduit et de modifier la liste des Fonds Communs de Placement éligibles au PEE /PERCO.

Dans le cadre de ce groupe, une réflexion sera engagée sur la rémunération des sommes versées sur le Compte Courant Bloqué.

5.6 Évolutions législatives

Il sera inscrit à l'agenda social une réunion d'information et d'échanges avec les Organisations Syndicales Représentatives sur les éventuelles modalités de mise en œuvre des évolutions législatives introduites par la loi Rebsamen d'août 2015 et loi Travail d'août 2016.

Un groupe de travail sera organisé pour réaliser un bilan de l'accord RMC au regard de ces évolutions législatives.

5.7 Transports

Un groupe de travail sera organisé dans le courant du second semestre avec les Organisations Syndicales Représentatives pour évoquer les différents modes de transport des personnels.

6 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 D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 9 mars 2017

Pour le Personnel :
les Représentants des
Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise :

Yves PETIT

C.F.D.T.

M.

Yann PRIGENT

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

M.

Bernard MATHIEU

C.G.T.

M.