

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-YP/PS/MA-180016

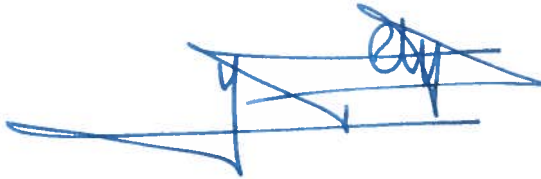
ACCORD ANNUEL 2018

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond-Point des Champs Élysées
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.

Emmanuel VIDAL

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

Stéphane MARTY

C.G.T.

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La présente négociation relative aux rémunérations s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-15 modifiées en application de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

À ce jour, 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).

Elle prend en compte le contexte économique et commercial de l'entreprise, ainsi que ses enjeux techniques et industriels, dont les perspectives ont été examinées lors des réunions du Comité Central d'Entreprise et des commissions spécialisées.

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

Les réunions relevant de la négociation annuelle ont eu lieu pour la partie salaire et emploi le 19 décembre 2017 (bilan de l'emploi et de la politique salariale 2017), les 11 et 25 janvier 2018, les 1^{er} et 15 février 2018 et le 9 avril 2018.

1 MESURES SALARIALES

1.1 Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

▪ Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 1,3 %, avec un talon de 30 €, à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018 pour les personnes inscrites à l'effectif au 1^{er} avril 2018. Les salariés en Congé de Fin de Carrière ne bénéficient pas de la mesure d'augmentation générale conformément à l'accord sur la gestion de l'emploi, des parcours professionnels et sur le contrat de génération du 14 décembre 2016.

▪ 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 2018 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 1,3 % au 1^{er} janvier 2018.

▪ Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum pour l'année 2018 (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 2 150 € à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018, pour le personnel à plein temps.

En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 2 150 € 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 2018 sera de 2,9 % 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 IIIB indice 180 et des cadres indicés 14, 15, 16) est revalorisé de 1,3 % au 1^{er} janvier 2018.

1.3 Suivi des mesures salariales individuelles

Pour l'année 2018, les augmentations seront réparties sur l'année (hors mois d'août) avec un centre de gravité, calculé en valeur, en juillet 2018.

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

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

Pour l'année 2018, 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.

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 notamment, dans le cadre du plan de transformation « Piloter notre avenir ». Ces moyens s'inscrivent également dans la mise en œuvre 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.

DRHN°180016

SM

EV YP

En ce qui concerne la politique de l'emploi, la Direction précise qu'il sera procédé à des recrutements en fonction des besoins en études, fabrication (y compris dans les métiers de la préparation et du contrôle) et fonctions support. Le solde des effectifs devrait être positif pour l'ensemble des établissements.

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 des réunions de la commission Étude Emploi du 4 avril 2017, 4 juillet 2017 et 22 novembre 2017. Lors de la première réunion de négociation du 11 janvier 2018, un diagnostic de comparaison femmes/hommes a été réalisé et présenté par un organisme extérieur.

Les mesures salariales pour l'année 2018 sont cohérentes avec les objectifs définis dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes du 2 octobre 2017.

4 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 25 avril 2018

Pour le Personnel :
les Représentants des
Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise
Yves PETIT

C.F.D.T.

M. Emmanuel VIDAL

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

M. Stéphane MARTY

C.G.T.

M.