

**ACCORD RELATIF A LA GESTION DU 0,08 POUR MILLE
(Formation économique, sociale et syndicale)**

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 Relations Sociales et 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 :

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les règles de gestion du 0,08 pour mille, permettant à tout salarié qui le souhaite de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale, sont définies par un accord d'entreprise.

Cet accord étant à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2011, les parties se sont rencontrées afin d'envisager le devenir du dispositif.

Le présent accord résulte de la volonté des parties de reconduire le système mis en place à titre expérimental en 2008. En effet, l'examen du fonctionnement de ce système sur la période 2008 -2010 montre qu'il permet de satisfaire les demandes des organisations syndicales et des salariés, tout en intégrant les dispositions légales relatives à ce type de formation.

JE
/



Article 1 – Répartition du 0,08 pour mille

Le montant légal du 0,08 pour mille, constituant l'enveloppe globale annuelle, est réparti comme suit :

- 90 % de ce montant est réparti entre les organisations syndicales existant dans l'entreprise.
- 10% de ce montant permet la prise en charge des demandes émanant de salariés.

Pour la période couverte par le présent accord, cette enveloppe globale ne pourra pas être inférieure à 32 500 € par an.

Article 2 – Répartition du budget alloué entre les organisations syndicales

Le budget alloué aux organisations syndicales dans l'entreprise est réparti entre elles selon un montant déterminé en fonction des résultats obtenus en pourcentage des suffrages valablement exprimés aux élections des délégués du personnel et des comités d'établissement (1er tour – titulaires).

Article 3 – Redistribution

Les fonds distribués dans la limite de l'enveloppe globale attribuée au titre du 0,08 pour mille, qui seraient non utilisés, font l'objet d'une redistribution aux organisations syndicales qui auraient dépassé leur budget tel que défini à l'article 2 ci-dessus.

Lorsque le montant du dépassement excède le montant de l'enveloppe globale restante, la répartition entre organisations syndicales s'effectue proportionnellement à l'audience électorale (résultats obtenus en pourcentage des suffrages valablement exprimés aux élections des délégués du personnel et des comités d'établissement - 1er tour / titulaires).

Si un dépassement demeure après cette redistribution, son montant est imputé sur le budget dédié aux moyens de fonctionnement de l'année n+1 de l'organisation syndicale concernée.

Pour les organisations syndicales non représentatives, conformément à notre accord relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel du 9 septembre 2010, le dépassement sera imputé sur leur budget 0,08 pour mille de l'année N+1 à compter du 1er janvier 2014.

Article 4 – Période de référence

La période de référence pour le calcul de l'enveloppe à attribuer au titre du 0,08 pour mille est l'année n-1. En fin d'exercice, une régularisation est effectuée sur le budget de l'année n+1.

Article 5 - Gestion

Les montants utilisés par les organisations syndicales sont gérés sous la responsabilité du délégué syndical central ou du représentant de la section syndicale d'entreprise.

Afin de permettre aux organisations syndicales d'organiser au mieux l'utilisation de leur budget tout au long de l'année, la DRH communique les informations suivantes aux délégués syndicaux centraux ou aux représentants de la section syndicale d'entreprise :

~~JE~~
JE
W

- Au début de chaque année : le bilan de l'année précédente, faisant apparaître les montants dépensés et les éventuelles redistributions, pour l'Organisation concernée.

Ce bilan comprend également un bilan qualitatif non nominatif, portant sur les thèmes et les organismes de formation retenus, pour les stages de formation sociale, économique et syndicale effectués sur la part réservée aux demandes émanant des salariés (part correspondant à 10% de l'enveloppe globale annuelle).

- A la fin de chaque trimestre de l'année en cours : le bilan détaillé de l'utilisation du budget alloué à l'Organisation concernée.
- Au 1er juillet de l'année en cours : le bilan global de l'utilisation du budget 0,08 pour mille de l'année en cours, faisant apparaître le solde restant à consommer – pour redistribution au 1er août auprès des organisations syndicales représentatives, en fonction de leur audience (résultats obtenus en pourcentage des suffrages valablement exprimés aux élections des délégués du personnel et des comités d'établissement - 1er tour / titulaires).

Article 6 – Utilisation du Crédit temps des organisations syndicales

Il est précisé que le crédit temps des organisations syndicales (article 11 de l'accord RMC du 9 septembre 2010), peut être utilisé pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 7 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012, et est conclu pour une durée de trois ans – soit pour les exercices 2012, 2013, 2014. Les parties conviennent de se rencontrer six mois avant son échéance, afin d'envisager son éventuelle reconduction pour une durée à définir.

Article 8 - Dépôt

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Saint-Cloud, le 11. 10. 11

Pour le personnel
Les Représentants des Organisations
syndicales

Pour l'Entreprise

J.J.CARA

Pour la CFDT R. Duchesne

Pour la CFE-CGC Stéphane MARTY

JE

Pour la CGT Jacques Van