

## CONSTAT DE FIN DE CONFLIT

Depuis début mars, un conflit social oppose majoritairement les personnels des unités de fabrication et la Direction Générale à l'occasion des négociations annuelles 2000 portant sur la rémunération et l'organisation du temps de travail.

Afin d'apporter une solution rapide à ce conflit qui porte également sur la réduction du temps de travail, l'emploi, la préretraite et la prévoyance, la Direction Générale a proposé aux Organisations Syndicales qui l'avaient accepté de modifier le calendrier des négociations annuelles.

C'est ainsi qu'après les réunions des 8 et 9 mars un texte regroupant l'ensemble des propositions qui avaient été faites sur les salaires, l'intéressement, la préretraite, la réduction du temps de travail et la prévoyance sociale maladie a été proposé à la signature des Organisations Syndicales.

Devant le désaccord persistant et en l'absence de signature de l'accord annuel, la Direction a donc commencé à appliquer les mesures salariales unilatérales suivantes (constat de désaccord du 17 avril 2000) :

- AUGMENTATION GÉNÉRALE DE 1 % AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2000 POUR LES COEFFICIENTS 140 À 395 INCLUS
- MESURES SPÉCIFIQUES JEUNES :

*"Un budget spécifique supplémentaire sera attribué aux jeunes (en particulier dans les filières 140 et 210) remplissant les critères d'attribution suivants :*

- Age  $\leq 30$  ans
- Ancienneté  $\leq 5$  ans
- Coefficient  $\leq 205$

*Afin de répondre à la demande de cette catégorie de personnel d'un "à valoir" sur les mesures ci-dessous prévues, il est proposé à compter d'Avril 2000, le versement d'un montant mensuel de 800 F pour la filière 210, et 500 F pour la filière 140.*

*Ce budget spécifique "jeunes", est réservé aux augmentations individuelles qui interviendront entre Avril et Septembre en 2000 et 2001. Il devra permettre :*

- pour 100 % de la population concernée, une promotion en 2000 ou 2001 d'un rang (filière 140) ou d'un coefficient (filière 210).
- pour 80 % au moins de la population concernée, une promotion en 2000 et une promotion en 2001 d'un rang (filière 140) ou d'un coefficient (filière 210) à la date anniversaire.

Les différentes mesures salariales collectives (y compris l'augmentation générale versée en Avril 2000) ou individuelles (y compris l'ancienneté) viendront progressivement en déduction de l'"à valoir" de 800 F ou 500 F mensuels évoqués au paragraphe précédent. Le versement mensuel de cet "à valoir" se terminera au plus tard le 31/12/2001.

Afin de garantir la cohérence des classifications, 80 % du personnel au coefficient 215 bénéficiera d'une promotion en 2000 d'un rang (filière 140) ou d'un coefficient (filière 210).

En parallèle, un examen sera fait au cas par cas pour les personnels ne remplissant que les conditions cumulatives d'ancienneté et de coefficient, ainsi que pour les personnels des coefficients proches afin de préserver l'équité."

#### - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

"Les budgets d'augmentations individuelles en niveau, modulés selon les catégories professionnelles, sont fixés à :

- 1,5 % pour les personnels des coefficients 140 à 395 inclus,
- 3,5 % pour les ingénieurs et cadres positionnés.

Une attention particulière sera apportée aux jeunes embauchés et aux titulaires d'une BTS/DUT".

#### - MINIMUM 13ÈME MOIS

"Le minimum du 13ème mois sera de 10 500 F (valeur juin 2000)".

Au cours de la négociation annuelle la Direction avait également répondu favorablement :

- à la mise en place d'un système de préretraite financé par l'entreprise
- à l'étude d'un régime unifié de prévoyance maladie pour le personnel des coefficients 140 à 305.

Un calendrier de travail a été constitué mais suspendu devant la persistance du conflit.

Le 26 avril, la direction générale a rappelé ses propositions et les a complétées pour permettre la reprise du travail :

#### - CESSATION D'ACTIVITÉ

Préretraite type automobile :

"Les Organisations Syndicales et la Direction sont déterminées à rechercher la possibilité d'adhérer à la préretraite métallurgie type automobile.

Les personnels qui pourraient bénéficier de cette mesure aux conditions du décret seraient :

- Age  $\geq$  à 55 ans
- Travail en équipes ou de nuit  $\geq$  à 15 ans".

### *Congé de fin de carrière Dassault Aviation*

*"La Direction est prête à proposer la négociation d'un système de congé de fin de carrière (CFC) financé entièrement par la Société pour le personnel volontaire des coefficients 140 à 395 inclus, selon les critères suivants :*

- Age 58 ans minimum*
- Totalité des trimestres acquis à 60 ans permettant de liquider une retraite à taux plein.*
- Indemnisation : comparable à l'ARPE*
- Nombre de bénéficiaires : une centaine de personnes en 2000, par ordre décroissant d'âge examiné au niveau global société".*

### *Compte épargne temps :*

*La Direction a accepté de négocier la possibilité de constituer un compte épargne temps pour "financer" une cessation anticipée d'activité."*

### **- PRÉVOYANCE SOCIALE**

*Les personnels des coefficients 140 à 305 cotisent généralement actuellement à une mutuelle dans le cadre d'un régime individuel et facultatif.*

*Il est apparu un intérêt pour passer à un régime obligatoire et collectif pour assurer la couverture maladie de ces salariés. Cette formule offrirait, outre l'effet d'échelle d'une couverture unique, une exonération des cotisations sociales et d'impôt, l'effet de levier pouvant permettre une augmentation du revenu net du salarié de plusieurs pour cents.*

*Les Organisations Syndicales doivent examiner avant mi 2000 la possibilité de fédérer les nombreuses mutuelles présentes chez Dassault Aviation".*

*"Les personnels des coefficients 140 à 305 inclus recevront une "indemnité d'attente prévoyance maladie" de 100 F par mois durant 1 an, période permettant l'étude et la mise en place d'un système collectif de prévoyance maladie dans lequel la Direction participerait aux coûts à hauteur du tiers, en complément des participations des CE et des salariés".*

### **- HEURES DE GRÈVE**

*"La Direction affirme être opposée au principe du paiement des heures de grève et à certains débordements qui ne doivent pas avoir cours dans une société moderne, mais, dans le but d'une nécessaire reconstruction du lien social, accepte exceptionnellement le paiement des heures de grève d'avril 2000 comptabilisées entre le 3 avril et le 27 avril 2000 sous réserve d'une cessation du conflit avant la fin de la semaine".*

*RD*  
*ke*  
*RD*

- COMMISSION D'ÉTUDE EMPLOI

*Enfin, consciente de l'importance de l'emploi comme revendication dans le conflit actuel et de la nécessité d'une gestion des âges et des compétences dans l'entreprise, la Direction propose la création, à titre expérimental et pour une durée de 2 ans d'une commission emploi sur le principe d'une réunion par trimestre ; Cette commission emploi, comporte 4 membres par Organisation Syndicale et travaille en liaison avec la commission formation du Comité Central d'Entreprise afin d'étudier les conditions de la création de l'emploi dans ces différents paramètres sociaux et économiques".*

- RÉUNION DE CONCERTATION

*"La relance des réunions de concertation dans le cadre d'un droit d'expression des salariés".*

- AUGMENTATION DES MINIMA

*"Les salaires minima mensuels de toutes les filières, de tous les coefficients 140 à 395 inclus sont majorés de 150 F".*

- AUGMENTATION SPÉCIFIQUE À LA FILIÈRE 210

*"Les salaires individuels mensuels des salariés de la filière 210 (atelier) sont majorés de 150 F. (Mesure non cumulative avec la précédente)".*

- JOURS DE RTT

*"La Direction Générale accepte d'augmenter les 6 jours de repos supplémentaires à 8 jours à raison d'un jour en 2000 pris en charge par l'entreprise et d'un autre jour en 2001 à valoir sur les mesures salariales à venir.*

*Cette mesure rend caduc l'appel du jugement de TGI du 18 février 2000".*

*Ces 2 jours seront à la libre disposition du salarié.*

**Les Organisations Syndicales parties prenantes au conflit ont consulté sur ces propositions les salariés ayant participé au Mouvement. Les résultats de cette consultation ont mis en évidence que le conflit ne saurait trouver d'issue sur les bases proposées.**

Dès lors, le 3 mai, lors d'une entrevue entre les Organisations Syndicales CFDT, CGT, et la Direction Générale, celles-ci ont réaffirmé leur volonté de trouver une issue honorable répondant au souhait des salariés. La Direction Générale a, quant à elle affiché sa volonté de renouer le dialogue social sur des bases constructives et ouvertes, qui trouveront notamment leur concrétisation dans l'examen des situations individuelles en particulier des jeunes.

←  
RD.  
ke  
RD  
En conséquence, les Organisations Syndicales CFDT et CGT en concertation avec la Direction Générale, ont formalisé trois propositions complémentaires qui s'ajoutant aux mesures énoncées le 26 Avril seraient susceptibles de débloquent le conflit actuel.

Après une nouvelle consultation des salariés qui se sont prononcés majoritairement pour une reprise du travail et pour mettre fin définitivement au conflit actuel, les Organisations Syndicales CFDT et CGT et la Direction Générale prennent accord sur les mesures suivantes qui s'ajoutent aux propositions du 26 Avril.

#### - COMMISSION D'ÉTUDE EMPLOI

Consciente de l'importance de l'emploi comme revendication dans le conflit, et de la nécessité d'une gestion des âges et des compétences dans l'entreprise, la Direction confirme la création d'une Commission Emploi.

Dans une optique de préservation de l'emploi à charge industrielle prévisible de travail égale et d'embauche d'apprentis, prioritairement dans les établissements de production, cette Commission travaillera sur les objectifs suivants :

- Les conditions du développement de l'emploi dans ses différents paramètres techniques, sociaux et économiques y compris la productivité.
- Les conditions du rajeunissement de la pyramide des âges et l'évolution des compétences.
- Les conditions du maintien de l'équilibre de l'emploi entre établissements pour garantir leur pérennité.

#### - JOURS RTT

Augmentation des 6 jours de repos supplémentaires à 9 jours, à raison de 2 jours en 2000 (compte tenu de la date d'effet) et 3 jours à partir de 2001.

Les trois jours ainsi obtenus seront ainsi pris à l'initiative du salarié, par année civile.

En conséquence, les Organisations Syndicales CFDT et CGT retirent la procédure d'appel du Jugement du TGI de Nanterre relatif à l'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord du 10 mai 1999.

#### - AUGMENTATION DES SALAIRES HORS FILIÈRE 210

Les salaires individuels mensuels des salariés des filières autres que la filière 210 sont majorés de 100 F (mesure non cumulative avec l'augmentation des minima).

RD

En final et pour conclure :

- **HEURES DE GRÈVE**

La Direction a accepté d'actualiser les mesures indiquées en page 3 au 11 mai 2000 inclus le conflit étant clos ce jour.

*RD* - **SANCTIONS**

La Direction Générale demandera aux Directions d'Établissement de traiter dans un souci d'apaisement les cas de sanctions liés au conflit.

Vaucresson, le 12 mai 2000

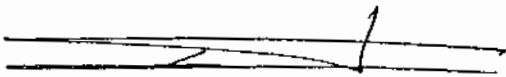
*Pour la Direction :*

**P. VIVIEN**  
Directeur des Relations Sociales  
et des Ressources Humaines



*Pour la CFDT :*

**R. DUCREST**  
Délégué Syndical Central

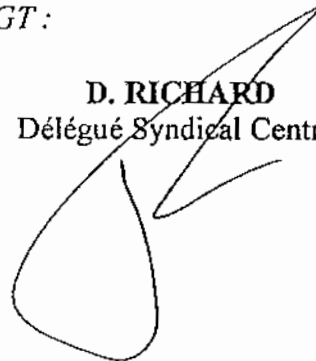


**J.L. LELONG**  
Délégué Syndical Central Adjoint



*Pour la CGT :*

**D. RICHARD**  
Délégué Syndical Central



**D. ROMESTANT**  
Délégué Syndical Central Adjoint

