

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-PS/EB/JG-N°10/0032 – 12 janvier 2011

ACCORD ANNUEL 2011

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.T.C.

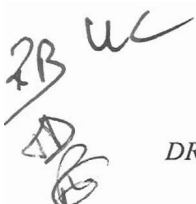
C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :



DRSH N° 10/0032

1. PREAMBULE

La négociation annuelle, conformément aux dispositions légales, 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 du travail, et de l'organisation du temps de travail.

Cette négociation a été également l'occasion d'examiner les évolutions de l'emploi dans l'entreprise, et de faire le point sur l'ensemble des négociations en cours ou récentes ayant des conséquences directes sur les domaines ci-dessus.

Cette négociation prend en compte la situation industrielle et économique de l'entreprise ainsi que son environnement, dont les évolutions ont été examinées lors des réunions du Comité Central d'Entreprise.

2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1. DUREE DU TRAVAIL ET JOURS DE REPOS

La mise en œuvre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail a fait l'objet d'accords spécifiques permettant à toutes les catégories de personnel de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution annuelle de journées de repos supplémentaires.

Un accord spécifique sera proposé concernant l'organisation du temps de travail pour la période du 1er juin 2011 au 31 mai 2012.

2.2. CONGES PAYES

Chaque établissement opte pour l'une des modalités suivantes :

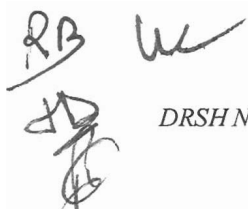
Etablissements autres que Saint-Cloud : fermeture de 3 ou 4 semaines consécutives incluant obligatoirement les deux premières semaines d'août, soit pour 2011 : du lundi 1er au vendredi 12 août inclus.

En ce qui concerne Saint-Cloud, pour des raisons opérationnelles, fermeture du lundi 1er au vendredi 12 août inclus.

3. RÉMUNÉRATIONS

L'accord garantit une série de mesures.

En cas de conclusion d'un contrat export RAFALE, leur niveau sera relevé.



DRSH N° 10/0032

3.1. MESURES SALARIALES SANS SIGNATURE D'UN CONTRAT RAFALE EXPORT

3.1.1. Mesures salariales

3.1.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

- Augmentation générale :
Les salaires seront augmentés au 1^{er} février de 1,5% avec un plancher de 31,50€.
- Minima salariaux :
Les minima par coefficient sont augmentés au 1^{er} février de 1,5%.
De plus, pour chacun des coefficients 190 à 305, le minimum des autres filières techniques et de gestion est porté au niveau du minimum de la filière magasin, conformément au tableau ci-joint.
- Évolutions individuelles :
Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2011 sera au moins égal, en niveau, à 1,5%. Les augmentations individuelles seront réparties du mois de janvier au mois de décembre.
Les salariés n'ayant pas reçu d'augmentation individuelle depuis 4 ans devront recevoir les explications nécessaires lors d'un entretien avec leur hiérarchie.
- Treizième mois minimum :
Le treizième mois minimum 2011, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail sera de 2 020€ (valeur décembre 2011).
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
La rémunération mensuelle garantie est portée à 1 830€ au 1^{er} janvier 2011, pour le personnel à plein temps.
En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 1 830€ et la somme des éléments suivants :
 - son salaire de base du mois,
 - sa prime d'ancienneté du mois,
 - le prorata 13^{ème} mois, égal au 13^{ème} 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.

3.1.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN)

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2011 sera au moins égal en niveau à 3,5%.

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 individuel qui aura lieu obligatoirement dans les trois mois qui suivent l'échéance des deux ans. La période de deux ans s'apprécie depuis la date de la dernière augmentation individuelle.

- Rémunérations annuelles minima :

Le barème des rémunérations annuelles minima est revalorisé de 2%

3.1.1.3. Suivi des mesures salariales individuelles

Une attention particulière sera portée sur l'application des dispositions de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans le domaine de la rémunération.

Les statistiques n'ont pas fait apparaître d'écart collectif de salaires femmes/hommes à corriger.

Le comité d'établissement sera informé 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 pour le second et le total de l'année. Un bilan prévisionnel de l'année incluant le second semestre sera donné en novembre.

3.1.1.4. Contribution patronale à la couverture frais de santé des non cadres

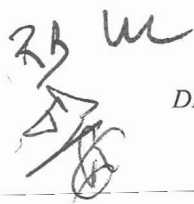
En plus de sa quote-part actuelle, la Société prendra à sa charge une partie de la cotisation des comités d'établissements dans le financement de la prévoyance frais de santé des non cadres. Cette participation supplémentaire sera calculée sur une base annuelle égale à 0,25% de la masse salariale des salariés bénéficiaires, et fera l'objet d'un avenant spécifique qui fixera les modalités de mise en œuvre.

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

Pour l'année 2011, l'abondement par l'entreprise sur l'ensemble des versements et transferts (à l'exception du PEE ou du PERCO d'une autre entreprise) est reconduit avec un budget prévisionnel alloué total de 1 million d'euros, avec les mêmes valeurs dans les différents cas qu'en 2010.

Toutefois, pour tenir compte du relèvement prévu des âges de départ en retraite sans abattement, l'âge de 55 ans prévu à l'article 2-8 de l'avenant du 1^{er} février 2010 sera reporté à 57 ans.

Un avenant en ce sens de l'accord PERCO sera proposé.



DRSH N° 10/0032

3.1.1.6. Prime à l'occasion du Salon international de l'Aéronautique et de l'Espace le Bourget 2011

La prime versée à l'ouverture du Salon sera d'un montant de 200€ brut.

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

3.2. MESURES SALARIALES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE SIGNATURE D'UN PREMIER CONTRAT RAFALE EXPORT

Le niveau des mesures prévu sans contrat Rafale export est complété ou modifié comme indiqué ci-après, en cas de signature, en 2011, d'au moins un contrat Rafale export :

3.2.1. Mesures salariales

3.2.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

- Augmentation générale :

Les salaires seront augmentés de 1%.

La date d'effet sera le 1er jour du mois suivant la date de signature du premier contrat Rafale Export.

- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum 2011, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail est porté à 2 050 € (valeur décembre 2011).

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.

- Minima salariaux :

Les minima par coefficient sont augmentés de 1%, la date d'effet étant la même que celle de l'augmentation générale supplémentaire de 1%.

Rémunération mensuelle garantie :

La rémunération mensuelle garantie est portée à 1 850€ avec effet à la même date que l'augmentation générale supplémentaire de 1%. Les conditions d'application sont les mêmes, et on tient compte de la nouvelle valeur du 13^e mois minimum.

3.2.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN)

- Évolutions salariales :

Compte tenu du caractère très spécifique de cette mesure, à titre exceptionnel, les salaires des cadres seront augmentés de 1%. La date d'effet sera le 1er jour du mois suivant la date de signature du premier contrat Rafale Export.

- Rémunérations annuelles minimales :

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales cadres seront majorés pour l'année 2011 de 2,5% au lieu de 2% par rapport au niveau en vigueur en 2010.

RA
JD
we

4. EMPLOI

La Société réaffirme son objectif de maintenir et de pérenniser les compétences de l'entreprise et l'emploi de ses collaborateurs. Dans ce cadre, elle mettra en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation et de mobilité professionnelle.

La négociation concernant le renouvellement de l'accord d'entreprise de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences devra intégrer la nécessité de gérer les compétences individuelles et collectives, dans un environnement en continuelle évolution, et permettre à chacun de développer son employabilité.


5. DÉPÔT

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, conformément aux prescriptions du décret D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 21 janvier 2011

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

Pour l'Entreprise :
J.J. CARA

 C.F.D.T. M. **DARRACQ** Jacques
C.F.T.C. M. **Gilles ROUSSEAU**
C.F.E.-C.G.C. M. **Richard BEDERE**
C.G.T. M.
C.G.T.-F.O. M.