

DRSH - JFH/EB/MDT - n°05/0255
19 janvier 2006



ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs Elysées
Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur **Pierre VIVIEN**, 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 à l'issue des réunions sur la négociation annuelle
tenues en vertu des articles L.132.27 et suivants du Code du Travail.

1 - PRÉAMBULE

La négociation annuelle, conformément aux dispositions légales, traite des salaires effectifs, 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.

2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1. Durée 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 2006 au 31 mai 2007.

2.2. Congés payés

Chaque établissement opte, selon les conditions définies dans l'accord de 92 pour l'une des modalités ci-dessous :

- Fermeture de l'établissement de 2 à 4 semaines incluant obligatoirement les deux premières semaines d'août soit, pour 2006, compte tenu du 15 août, 11 jours ouvrés du lundi 31 juillet au mardi 15 août 2006.

ou

- Non-fermeture de l'établissement.

3 - RÉMUNÉRATIONS

3.1. Mesures salariales :

3.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395 :

- **Augmentations générales :**

Les salaires seront augmentés de 1,9% au 1^{er} mars 2006.

Un plancher d'augmentation du salaire de base individuel de 35€ sera appliqué.

BB
RB

- **Évolutions individuelles :**

Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2006 sera égal, en niveau, à 1,7%, modulé selon les catégories professionnelles.

Les augmentations individuelles seront réparties du mois de janvier au mois de décembre, de façon équilibrée.

Les salariés n'ayant pas reçu d'augmentation individuelle depuis 4 ans devront recevoir les explications nécessaires lors d'un entretien individuel.

- **Salaire annuel minimum (SAM) :**

Le salaire annuel minimum 2006, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 19 620€.

Ce salaire annuel minimum ne s'applique pas pour le personnel ne possédant pas 6 mois d'ancienneté et les contrats de formation par alternance : apprentissage, contrat de professionnalisation.

Cette mesure est appliquée au prorata temporis pour les entrants/sortants dans l'année et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Le contrôle de cette mesure s'effectuera sur le total des salaires de base mensuels, prime d'ancienneté et treizième mois perçus durant l'année. Le complément sera versé en décembre.

Un ayant droit pourra demander en juin une avance de 50% de la valeur prévue.

- **Treizième mois minimum :**

Le treizième mois minimum 2006, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail est fixé (valeur décembre 2006) à 1 870€.

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 coefficients sont augmentés de 1,9% au 1er mars 2006.

3.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN) :

- **Évolutions individuelles :**

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2006 sera au moins égal, en niveau, modulé selon les catégories, à 4,4 %.

BB
R.B.
A

Ces augmentations seront réparties du mois de janvier au mois de décembre de façon équilibrée.

Pour le personnel bénéficiant d'une augmentation individuelle, celle-ci sera au moins égale à 3%, sauf cas particulier, clairement communiqué à l'intéressé.

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.

- **Pour tous les cadres de plus de 55 ans :**

Leur rémunération continuera à évoluer en fonction de la progression de leur contribution : au moins 60% des cadres concernés bénéficieront d'une augmentation individuelle.

- **Rémunérations annuelles minimales:**

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales des cadres seront majorés pour l'année 2006 de 2,01%.

3.1.3. Suivi des mesures salariales individuelles

Les budgets affectés aux mesures salariales individuelles permettent dans l'optique d'un développement harmonieux de carrière, de rétribuer la progression du niveau de responsabilités et l'évolution de la performance individuelle.

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 du second semestre sera donné en novembre.

Un suivi des mesures salariales des cadres de plus de 55 ans sera effectué selon les mêmes périodicités, et aussi des cadres de 50 à 55 ans.

4 - BONUS EXCEPTIONNEL

Un bonus exceptionnel de 225 euros sera versé fin mars 2006 au personnel actif payé du 1er au 28 février 2006.

Le bonus ne sera pas pro-ratisé pour le personnel à temps partiel (sauf employeurs multiples).

Le bonus entre dans le cadre défini par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 et de ses modalités d'application.

RB
BB
RB
N

5 - CONGÉ DE PATERNITÉ

Pour le congé de paternité, tel qu'il est autorisé par les textes en vigueur à ce jour, et pour les naissances intervenues après la signature du présent Accord, la société prendra en charge le complément de salaire éventuel, égal à la différence entre la rémunération et les indemnités versées par la Sécurité Sociale.

Cette indemnisation complémentaire sera versée sous condition d'un an d'ancienneté apprécié à la date de la naissance de l'enfant.

L'accord sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes examinera la pérennisation de cette mesure.

6 - AUTRES NÉGOCIATIONS

- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera finalisée début 2006.
- La négociation portant sur le renouvellement de l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi prendra en compte également la formation associée à l'évolution des emplois et les formations diplômantes, ainsi que les entretiens individuels.

En attendant, la Commission d'Études Emploi dont les membres sont désignés par les organisations syndicales continuera ses travaux dans les mêmes conditions que précédemment.

Les différentes instances représentatives du personnel, CCE et Comités d'Établissements, continueront d'être régulièrement informées des recrutements réalisés et des perspectives d'emploi.

- Des négociations auront lieu au 1er semestre sur le renouvellement de l'accord handicapés, sur la prévoyance des cadres et sur le compte épargne temps.
- Des groupes de travail seront réunis sur :
 - * les qualifications des cadres 14, 15, et 16 et sur les possibilités de regroupements de filières,
 - * le choix des fonds commun de placement du PEE,
 - * la définition de certaines statistiques sociales.
- La société étudiera la possibilité de mieux lisser la paie des salariés en incapacité de travail, en s'ajustant à la date de décompte des IJSS.

RB
RB
RB

7 - EMPLOI

Les perspectives d'emplois annoncées au CCE du 11 janvier 2006, doivent conduire à un accroissement de 50 emplois spécifiques fabrication en 2006, au delà des 150 emplois spécifiques fabrication de 2005.

8 - FORMALITÉS DE PUBLICITÉ

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des HAUTS DE SEINE et du Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de BOULOGNE, conformément aux dispositions de l'article L. 132.10 du Code du Travail.

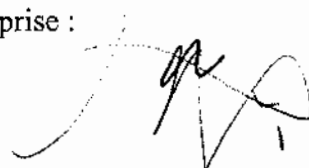
Fait à Saint-Cloud, le 2 Février 2006

Pour le Personnel :

**Les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

P. VIVIEN



C.F.D.T.

M. ~~R. DUCREST~~

C.F.T.C.

M. ~~Gilles ROUSSEAU~~

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

M. ~~R. BEDERE~~

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M. ~~B. Boilet~~

