

Saint-Cloud, le 24 janvier 2001

**DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES
ET DES RESSOURCES HUMAINES**

DRSH-JFH/AC - 138/01

CONSTAT DE DÉSACCORD 2001

En application de l'article L. 132.27 du Code du Travail, la Société DASSAULT AVIATION a engagé avec les 5 organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.F.E. / C.G.C.
- C.G.T.
- C.G.T. / F.O.

la négociation annuelle 2001 sur les salaires effectifs.

Les réunions se sont tenues le 23 novembre, le 30 novembre, le 6 décembre et 13 décembre 2000.

Les organisations syndicales ont établi des demandes portant sur 4 thèmes principaux que l'on peut synthétiser comme suit (détail en annexe 1).

LA POLITIQUE SALARIALE

- Augmentations Générales
- Augmentations Individuelles
- Versement d'une prime hiérarchisée avec plancher (prime salon...)
- Revalorisation des conditions de déplacement en France et à l'Étranger
- Reconduction et amélioration de l'accord d'Intéressement
- Homogénéisation des mini salariaux

LA PRÉVOYANCE NON CADRE

- Mise en application rapide de l'accord en cours de négociation
- Maintien de la prime d'attente jusqu'à la mise en place du nouveau système de prévoyance
- Participation de la société à la cotisation au même taux que pour l'IPECA

L'EMPLOI ET LA FORMATION

- Mise en place d'un plan de formation spécifique pour les personnels touchés par les nouvelles organisations
- Mise en place d'un programme d'embauches dans différentes catégories professionnelles
- Extension et reconduction de l'accord de préretraite PPDA (Programme de Préretraite Dassault Aviation).

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Mise en place d'un Compte Épargne Temps
- Libre disposition des jours de capitalisation / RTT

CONSTAT DE DÉSACCORD

- A l'issue des discussions, DASSAULT AVIATION a formulé dans le projet d'accord annuel 2001 référence DRSH n° 3108 Indice B, en annexe 2, les ultimes propositions faites afin d'aboutir à la signature de l'Accord.
- Devant le désaccord, la Société DASSAULT AVIATION appliquera unilatéralement pour 2001 les mesures indiquées dans l'annexe 3.

Cependant, 3 accords ont été signés les 6 décembre et 19 décembre 2000 :


- Le 6 décembre 2000 : un accord concernant l'organisation du temps de travail en 2001 et 2002 (ref. DRSH - EB/AC - 2143/00 Indice C).
- Le 19 décembre 2000 : un avenant sur l'accord société du 7 avril 1992 sur l'aménagement du temps de travail par les 5 organisations syndicales et,
- Le 19 décembre 2000 : un accord sur la mise en œuvre d'un forfait annuel défini en jours pour les cadres par 4 organisations syndicales.

Le présent procès-verbal de désaccord est établi en application de l'article L. 132.29 du Code du Travail.

FORMALITÉS ET PUBLICITÉ

Ce procès-verbal sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des Hauts de Seine et du Secrétariat du Greffe de Prud'hommes de Boulogne, conformément aux dispositions de l'article L. 132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 24 janvier 2001


Pierre VIVIEN
Directeur des Relations Sociales
et des Ressources Humaines

**DECLARATION PREALABLE A L'OUVERTURE
DES NEGOCIATIONS SALARIALES 2001**

CONCERNANT LA PYRAMIDE DES AGES DE NOTRE SOCIETE :

Les récentes prises de position des Organisations Patronales, dans le cadre des discussions AGIRC/ARRCO, démontrent une volonté ferme de maintien des personnes, âgées de 50 ans et plus, dans leur emploi.

Dans notre société, nous aurons à résoudre une difficile équation, celle qui permettra de maintenir un espoir d'évolution de carrière et de rémunération pour les personnels concernés.

Ainsi il faudra rompre avec les «habitudes» actuelles qui instituent un délai de plus de 2 ans entre deux augmentations pour nos quinquagénaires, pour voir quasiment disparaître l'espoir d'en obtenir encore lorsque la personne atteint son 54^{ème} anniversaire.

Dès 2003 nous plongerons dans la tranche de départ des «Papy Boomers», les régimes de retraites accuseront alors cet effet avec, probablement, des demandes de liquidation de droits pour bon nombre de ces personnels.

Les actifs supporteront dès lors le plein effet de l'après guerre. Cela signifie également que les personnes qui auront 50 ans dans cette période, verront leur espoir légitime de partir avant 58 ans disparaître en fumée...

Le facteur qui sera lui aussi à prendre en compte avec une vive attention sera celui de la capacité à s'attacher de nouveaux collaborateurs. Nous avons un marché de l'emploi en pleine expansion et les économistes s'accordent pour dire qu'il va perdurer au moins jusqu'en 2003.

Nous devons démontrer une réelle capacité de maintien de l'emploi en proposant une politique salariale de bon niveau qui soit à la fois attractive et motivante.

Si nous ne respectons pas cela, la Société s'expose à de sérieux problèmes tant sur le plan du recrutement que sur celui du fonctionnement même de ses services !

CONCERNANT LE PROCHE PASSE :

Nous avons focalisé sur un problème au niveau des filières 140 et 210. **Avons-nous un bilan des actions entreprises vers les personnels concernés ?**

La politique d'embauche a-t-elle su prendre en compte ces éléments ?

L'idée qui avait été émise de définir un budget spécifique pour cette population des moins de 35 ans nous semblait intéressante et nous souhaitons la poursuivre.

CONCERNANT LA POPULATION DES CADRES COEFFICIENTES :

L'aboutissement des derniers accords concernant l'application des lois Aubry, donne une opportunité pour ces personnels de franchir le pas et d'être reconnus au travers de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres. Cet apport possible de personnels devra être pris en compte dans la définition du pourcentage des Augmentations Individuelles de cette catégorie.

CONCERNANT LA POPULATION DES INGENIEURS ET CADRES :

L'effort doit être poursuivi en matière d'Augmentations Individuelles, accompagné d'un retour au droit aux Augmentations Générales.

CONCERNANT LES MINIMAS SOCIETE :

Vous vous êtes engagés à nous fournir les grilles des minima société : à l'occasion de la remise à jour des contrats de travail nous souhaitons la création des minima pour les personnels concernés par un changement de Convention Collective.

CONCERNANT LES FRAIS DE DEPLACEMENT :

Il est urgent de réévaluer les indemnités kilométriques ainsi que les forfaits pour long déplacements, de réévaluer toutes les primes de participation aux salons, campagnes P.A. et autres expatriations. *2004*

En résumé, la CFTC préconise :

- **Un budget de 1,5 % d'augmentations générales pour tout le personnel,**
- **Un budget de 2,5 % d'augmentation individuelle pour la population des non cadres,**
- **Un budget spécifique de 2,5 % pour la population des jeunes embauchés,**
- **Et enfin un budget de 4 % en augmentations individuelles pour l'encadrement.**





DASSAULT AVIATION

Raymond DUCREST
Délégué Syndical Central CFDT

Le 21 novembre 2000

Monsieur Pierre VIVIEN
DRSH
DASSAULT AVIATION

Réf : 2000/50

Monsieur,

Nous vous remettons ci-après les propositions élaborées par l'INTER CFDT pour une négociation sur les 8 volets suivants :

- ✓ Emploi et temps de travail
- ✓ Salaires et revenus
- ✓ Formation
- ✓ Déroulement de carrière
- ✓ Egalité professionnelle
- ✓ Congés
- ✓ Prévoyance sociale
- ✓ Social

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

- ✓ Réelle application des 35 heures avec attribution des trois jours de RTT manquants.
- ✓ Négociation d'un accord pluriannuel de départs en préretraite s'inscrivant dans la suite de l'accord négocié.
- ✓ Mise en place d'un plan pluriannuel d'embauches, tenant compte de la charge de travail, de la pyramide des âges, des métiers pénibles, des départs anticipés, du développement des contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation.

SALAIRES ET REVENUS

- ✓ Rétablissement et actualisation des grilles barémées ateliers.
- ✓ Augmentation Générale uniforme de 500 francs pour tous.
- ✓ Augmentation de 3% avec un plancher par %.
- ✓ Maintien du pouvoir d'achat par l'instauration d'une clause de sauvegarde.
- ✓ Révision des seuils d'accueil et examen des bas salaires.
- ✓ Versement de primes :
 - ✓ Contrats Militaires : 1000 francs
 - ✓ Contrats Civils : 1000 francs
 - ✓ Salon : 1000 francs.
- ✓ Plancher 13ème mois égal au salaire moyen annuel (en mai et novembre).
- ✓ Alignement de la filière magasins sur la filière atelier.
- ✓ Rétablissement de l'abondement Société.
- ✓ Revalorisation des diverses primes transports, équipes, etc.
- ✓ Revalorisation des primes médailles du travail et mise en œuvre des nouveaux critères d'obtention (décret 17/10/2000).
- ✓ Revalorisation des conditions de mutation et de déplacement.

FORMATION

- ✓ Etude sur les besoins en matière de formation et d'évolution de carrière.
- ✓ Actions prioritaires pour les salariés demandeurs et n'ayant pas eu de formation depuis 3 ans.
- ✓ Plan de formation spécifique pour les emplois restructurés.
- ✓ Négociation sur les modalités d'un compte épargne temps.
- ✓ Mise en place de filières diplômantes.
- ✓ Reconnaissance de la formation acquise.
- ✓ Etude prospective sur les métiers futurs de l'aéronautique.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- ✓ Budget promotionnel identique affecté pour chaque catégorie professionnelle.
- ✓ Mise en place d'une commission paritaire de suivi de l'attribution de ce budget.
- ✓ Possibilité de saisie de cette commission pour un salarié estimant subir un préjudice dans son déroulement de carrière.
- ✓ Reconnaissance de l'évolution des métiers.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

- ✓ Rattrapage salarial et promotionnel.
- ✓ Examen au niveau Société des rapports annuels d'établissement.
- ✓ Mise en place d'une commission paritaire de vérification et de suivi.

CONGÉS

- ✓ Egalité cadres/non cadres pour les congés d'ancienneté.
- ✓ Acceptation de toute dérogation aux dates de congés et non-fermeture d'établissement.
- ✓ Ensemble des jours de capitalisation à libre disposition des salariés.

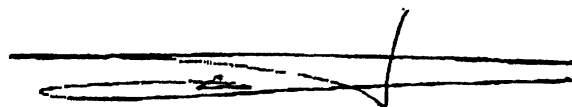
PRÉVOYANCE SOCIALE

- ✓ Négociation d'un accord d'entreprise spécifique pour l'insertion de personnes handicapées.
- ✓ Participation de la Société au régime prévoyance non-cadres sur les mêmes bases que pour le régime cadres.

SOCIAL

- ✓ Appartenance de tous les cadres au 3ème collège.
- ✓ Participation Société aux chèques vacances.
- ✓ Mise en place de titres restaurant.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués



Raymond DUCREST
Délégué Central CFDT



SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ASTRONAUTIQUE INTERCENTRE DASSAULT AVIATION

St Cloud, le 23 novembre 2000

NEGOCIATION ANNUELLE 2001

La première revendication de la CFE-CGC a été satisfaite : les négociations débutent aujourd'hui et permettent d'envisager une mise en œuvre de la politique salariale dès le 1^{er} janvier 2001.

Nous pensons que notre nouveau Président et son nouveau Directeur des Relations Sociales et Humaines :

- Ont analysé et compris les revendications insatisfaites accumulées au cours des dernières années
- Vont mettre en place une nouvelle politique sociale concrète qui ne se limitera pas à des déclarations d'intention.

La négociation annuelle 2001 doit prendre en compte :

- La bonne santé économique de l'entreprise
- La visibilité satisfaisante à moyen terme sur les plans de charge
- La situation des « exclus » des mesures de revalorisation 2000
- La mise en place éventuelle d'un accord sur les forfaits jours avec ses conséquences sur les rémunérations et l'organisation du travail.

SALAIRES ET REVENUS

- Augmentations générales supérieures à l'inflation constatée
- Augmentations individuelles permettant de motiver tout le personnel et de rattraper les « oubliés »
- Versement de primes hiérarchisées avec plancher (Le Bourget, contrats export, mise en service du Rafale, inauguration St Cloud 2000...)
- Revalorisation des conditions de déplacement en France et à l'Étranger
- Reconduction de l'accord de Participation
- Reconduction de l'accord d'Intéressement avec suppression du plafond à 90 MF
- Rétablissement de l'abondement sur ICARE
- Homogénéisation des mini salariaux entre les différentes filières non barémées
- Définition du taux de revalorisation des minima salariaux pour les cadres au forfait jours
- Mise en place d'une prime mensuelle dite de forfait jours



FORMATION

- Mise en place d'un plan de formation spécifique pour les personnels touchés par les restructurations.

PREVOYANCE NON CADRES

- Mise en application rapide de l'accord en cours de négociation
- Maintien de la prime d'attente jusqu'à la mise en place du nouveau système
- Participation de la société à la cotisation au même taux que pour l'IPECA.

EMPLOI

- Mise en place d'un programme pluriannuel d'embauches dans les différentes catégories professionnelles
- Extension et reconduction de l'accord de Préretraite PPDA.

DIVERS

- Mise en place rapide d'un Compte Epargne Temps
- Mise en place de stock options pour les personnes qui choisissent le forfait jours.

La CFE-CGC aborde ces négociations dans un esprit constructif avec l'objectif d'aboutir à un accord « gagnant-gagnant ».

Le Président a dit « l'aboutissement d'une négociation doit être le résultat de concessions mutuelles que chacun juge acceptables ».

Nous attendons de la Direction Générale des propositions concrètes qui permettent au personnel de retrouver sa motivation et à la société de poursuivre son développement.

DECLARATION DES DELEGUES CGT A LA REUNION DU 23/11/2000

L'année 2000 a vu chez DASSAULT une très forte explosion sociale. Plusieurs milliers de salariés ont manifesté leur raz le bol de la politique économique et sociale de la DG.

Un profond malaise appuyé sur un sentiment justifié que d'un coté Serge DASSAULT « s'en mettait plein les poches » et que de l'autre les salariés devaient continuellement se serrer la ceinture, au nom de discours stéréotypés : *la concurrence ,le marché ,les coûts , pensé clients* etc....

Le constat que l'on peut faire :

L a croissance a augmentée de 3.2% en 1999.

De 1987 à 1999 l'indice INSEE a augmenté de 32% .Les augmentations générales de EADS (aérospatiale) de 23% , de la SNECMA de 23 % et de DASSAULT de 15%.

Durant cette période notre salaire de base a vu son pouvoir d'achat baisser de 14.8 % ce qui représente pour un TA 240 :1 485 frs de baisse du pouvoir d'achat par mois ,pour un ATA 285-3 : 1 923 frs , pour un contrôleur 335 :1987 frs, pour les cadres qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle la situation est encore pire puisque depuis des années il n'ont plus d'augmentations générales .

Le conflit de cette année a permis de commencer à redresser cette situation , mais on est encore loin du compte , la forte mobilisation des jeunes et des bas salaires vous a imposé un certain rattrapage pour ces catégories ,mais dans le même temps ont été créés des distorsions dans les grilles et cela n'a pas réglé le problème des bas salaires . Chez DASSAULT on embauche toujours à moins de 6000 frs net par mois .

La lutte a permis que la RTT chez DASSAULT se traduise par 3 jours de congé de plus que ne le prévoyait l'accord , mais il manque toujours 3 jours .

L'aspiration des anciens à partir dans des conditions décentes persiste , d'ou la nécessité d'améliorer l'accord de préretraite (d'autant que si la convention UNEDIC applicable au 1 janvier 2001 est homologuée par le gouvernement, l'ARPE disparaîtra pratiquement puisque seul les salariés nés en 1942 pourront en bénéficier)

La CGT a tenu à ouvrir ces négociation pour l'année 2001 en rappelant cette situation.

Elle entend poursuivre sa démarche d'être porteuse des aspirations des salariés et de ne pas décider à leur place .

Les consultations lancées dans les établissements font ressortir les points suivants :

SALAIRES :

- Dans tous les cas le pouvoir d'achat des salaires doit être maintenu (inflation).

- Compte tenu du degré de technicité chez DASSAULT le salaire de base mini ne doit pas être inférieur à 10 000 frs , ce qui doit se traduire par des augmentations qui ne doivent pas être inférieures à 1 500 frs .
- Pour les cadres il faut revenir aux augmentations générales qui doivent au minimum suivre l'inflation .

Grille des salaires , classifications , reconnaissance des qualifications :

- Il faut revoir l'ensemble de la grille de classification qui a plus de 25 ans
- La nouvelle grille doit prendre en compte les qualifications du personnel .

Revenu aléatoire :

Aujourd'hui 20 à 25 % du revenu des salariés (ICARE , participation) est aléatoire et n'est pas pris en compte pour les droits à la retraite et les prestations sociales .

La CGT demande une réunion spécifique hors négociations annuelles sur cette question .

RTT

Alors qu'un accord a été signé , qu'un constat de fin de conflit a amélioré cet accord, on n'a jamais autant travaillé chez DASSAULT . Heures sup , travail du samedi , travail de nuit , travail en équipes se multiplient .

- La CGT réclame une politique d'embauche conséquente permettant une réelle réduction du temps de travail .
- Il nous manque toujours 3 jours de congé .
- Les jours de RTT doivent être à libre disposition des salariés .

Préretraite

Un dispositif DASSAULT , permettant aux salariés de plus de 55 ans de partir dans des conditions normales , doit être mis en place .

Prévoyance

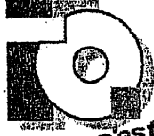
La gestion administrative du contrat invalidité, incapacité doit être revue .

La couverture maladie doit rester au secteur mutualiste , la participation de la direction doit être la même pour tous (60 % employeur ,40 % salariés) .

La CGT met en garde la direction générale :

Le mécontentement exprimé par les salariés dans les établissements au premier semestre est toujours là .Si dans vos propositions vous ne prenez pas en compte ce mécontentement vous créez les conditions d'une nouvelle explosion sociale .

METAUX



*Agir au quotidien
c'est construire pour Demain*

**Syndicat de la Métallurgie
Intercentre Force Ouvrière
Dassault Aviation**

METAUX



Cadres

**Syndicat National
des Ingénieurs et Cadres
de la Métallurgie**

NEGOCIATIONS ANNUELLES 2001 : Réunion Préparatoire du 23 novembre 2000

Est-il utile de rappeler que la croissance est là ?

- ❖ 3,6 % au niveau national
- ❖ 8 % pour notre société.

Est-il utile de rappeler que les résultats sont très bons pour l'année 2000 ?

- ❖ 68 FALCON commandés à fin septembre.
- ❖ 72 seront livrés.
- ❖ 2 contrats militaires formalisés : Grèce et Inde.

Est-il utile de rappeler que les perspectives sont excellentes ?

- ❖ 80 FALCON espérés.
- ❖ RAFALE Coréen, 2000 Chilien.....

Est-il utile de développer que le pouvoir d'achat des salariés ne croît pas en fonction de ces résultats ?

Pour seul exemple, 1% d'augmentation en 2000 pour les non cadres pour plus de 2% d'inflation prévisible.

Le constat pour l'année 2000 est amère, le déficit en matière salarial est important.

Toutes les catégories socioprofessionnelles sont durement touchées.

Toutes les organisations syndicales le soulignent aujourd'hui encore.

Une union de fait existe aujourd'hui autour de cette table, à l'exclusion des représentants de la Direction générale :

NOUS SOMMES LA POUR REVENDIQUER UNE AUGMENTATION NOTABLE DE NOTRE POUVOIR D'ACHAT.

Ceci passe inévitablement, par un jeu de transfert, par une diminution du revenu des dividendes, et une baisse du profit de l'actionariat.

A partir de ces éléments, Force Ouvrière, et les salariés, ne peuvent plus se satisfaire d'augmentation du pouvoir obtenu artificiellement par :

- ❖ Des baisses d'impôts.
- ❖ Des nouveaux modes de rémunération.

La pratique salariale annuelle ne doit plus être l'otage de la participation et de l'intéressement, qui doivent garder leur caractère exceptionnel. Nous ne sommes pas opposés à ces formules, loin s'en faut, car elles apportent un plus non négligeable.

Il ne saurait être question de substituer ce type de rémunération aléatoire à ce qu'est le bulletin de salaire et plus particulièrement de la somme qui est inscrite sur celui-ci. Car c'est encore le bulletin de salaire qui est donc le meilleur moyen de procurer aux salariés un juste retour sur investissement.

C'est pour cela que : le maintien du pouvoir d'achat bien sûr, la progression de celui-ci, sont nos revendications en matière d'augmentation générale, mais nous devons également négocier la politique des augmentations individuelles en niveau et exiger une transparence des résultats de celle-ci.

REVENDICATIONS F.O. POUR 2001 :

Augmentations générales et individuelles :

- ❖ Mise en œuvre d'une pratique salariale pluriannuelle (sur 2 ou 3 ans) applicable dès janvier 2001 destinée à :
 - Assurer le suivi des mini ;
 - Apurer le différentiel d'inflation de plus de 2 % pour l'année 2000 ;
 - Assurer le maintien du pouvoir d'achat en 2001 ;
 - Attribuer des crédits spécifiques pour accompagner, en particulier, le déroulement de carrière des personnels : au dessus du coefficient 205, de la maîtrise et en formation diplômante et qualifiante ;
 - Corriger les effets de dérive engendrés par l'avance jeune et la majoration des salaires individuels du constat de fin de conflit (disparition à terme de toutes les grilles barémées).

Il faut noter que des mesures substantielles ont été prises pour relever les salaires d'embauche. Cela conduit à faire le grand écart entre les niveaux des embauches qui existent aujourd'hui et ceux d'hier. Les salariés qui travaillent dans l'entreprise depuis quelques années ont été embauchés pendant la période de récession, avec des niveaux de salaires inférieurs. Il y a là comme une maldonne à corriger.

- ❖ Mise en place de grilles de mini qui tiennent compte de :
 - La nouvelle législation sur le temps de travail ;
 - L'application de l'avenant à l'accord UIMM du 29 janvier 2000 ;
 - L'accord du 10 mai 1999 sur la réduction du temps de travail ;
 - L'accord de forfait en jours en cours de discussion.

Pour la transparence, il serait souhaitable de créer un dispositif de contrôle de l'évolution des forfaits permettant de déceler et de réduire les retards d'évolution de carrière. Ce système de correction doit être doté de crédits spécifiques.

Durée du travail et rémunération :

- ❖ Suppression de l'heure de pause et remplacer celle-ci par :
 - Le paiement majoré pour les coefficient 140 à 305 ;
 - Réduction d'une heure des forfaits 37 et 39 heures.

Le temps libre est une bonne chose mais il a un coût. Ainsi, dans la mesure où les salaires n'augmentent pas significativement, les salariés ne profitent pas pleinement de celui-ci. F.O. affiche donc clairement sa volonté d'une pratique salariale franchement à la hausse pour 2001.

- ❖ Respect de la législation en vigueur, notamment pour les heures excédentaires : la récupération ou le paiement se faisant selon le choix du salarié.

Primes diverses :

- ❖ Revalorisation significative de la prime salon ;
- ❖ Prise en compte d'une clause de rendez-vous au travers de l'évaluation, dans le quatrième trimestre de 2001, d'une prime différentielle uniforme, attribuée à tous les salariés, prenant en compte : la différence entre le niveau espéré et celui réellement atteint sur les commandes et les livraisons. La somme de ces deux critères étant affectée d'un coefficient multiplicateur.

Compte Épargne Temps :

- ❖ Création du Compte Épargne Temps conformément aux engagements pris lors des négociations sur la préretraite et le forfait en jours des cadres.

Classifications :

- ❖ Mise en place d'un groupe de travail devant assurer le suivi et l'harmonisation entre les accords d'entreprise cadres, l'accord de réduction du temps de travail et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie suite à la signature de l'accord UIMM du 29 janvier 2000.

Formation :

- ❖ Mise en place d'un dispositif de contrôle permettant de suivre la reconnaissance des diplômes et les positionnements catégoriels.

Prévoyance sociale :

- ❖ Mise en œuvre effective du dispositif de prévoyance sociale non-cadres avec participation financière de l'entreprise et amélioration de système actuel des personnels cadres.

Embauches :

- ❖ Embauche de personnel dans tous les niveaux de qualification afin de permettre une application cohérente de l'accord de réduction du temps de travail et d'assurer le développement industriel et de conserver les compétences acquises.

Préretraites :

- ❖ Pérenniser l'accord de préretraite maison à 58 ans par son application pluriannuelle et son extension aux salariés nés en 1943 et 1944.
- ❖ Faisant suite à l'accord UIMM étendu par accord contractuel dans l'automobile, F.O. sollicite l'ouverture de négociations afin de mettre en place un dispositif contractuel permettant des départs anticipés pour les salariés ayant des difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies et conditions de travail.

Participation et Intéressement :

- ❖ Possibilité d'un prêt, sur avance de participation, accordé aux salariés en difficulté ;
- ❖ Rétablissement de l'abondement Icare.

Temps d'habillage et de déshabillage :

- ❖ Attribution d'une prime pour encadrer les temps d'habillage et de déshabillage de façon similaire à la pratique constatée en particulier dans les entreprises de l'automobile.

Mobilité et déplacement :

- ❖ Élargissement des modalités pour permettre d'appréhender toutes les difficultés découlant de la mobilité. Revalorisation substantielle des indemnités de transport.

Saint-Cloud le 23 novembre 2000

DRSH - JFH - 00/3108 - Indice B

ACCORD ANNUEL 2001

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 (sauf pour les catégories cadres Hors Statut et 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.

2. EMPLOI

Le seul carnet de commande actuel qui détermine les programmes de production, ne permettrait en toute logique que de fixer le niveau d'emploi des spécifiques fabrication et associés à horizon fin 2002.

Toutefois, afin d'apporter au personnel une perspective sur l'évolution de la société, et compte tenu des éléments de charges prévisionnelles estimés à ce jour, la Direction admet que l'effectif global de la société puisse rester à sa valeur actuelle (valeur novembre 2000, plus ou moins deux pour-cent) à horizon fin 2002. Cette mesure permettra le remplacement des départs en préretraite ou en retraite et une gestion dynamique de l'emploi dans une optique de maintien des compétences.

Ce niveau d'effectifs sera décliné par établissements et directions en fonction de leurs plans d'activité.

La société continuera, dans la limite des dispositifs nationaux existants ou à venir, à favoriser les départs en préretraite. Par ailleurs, le Programme de Préretraite DASSAULT AVIATION qui a fait l'objet d'un accord le 13/10/00 donnera lieu à nouvel appel à candidatures. C'est ainsi que les personnes nées jusqu'au 30 juin 1943 seront consultées, leur réponse de volontariat devant être formulée avant le 31 janvier 2001. Ce processus se poursuivra tant que l'engagement de 100 départs ne sera pas atteint.

La Direction et les organisations syndicales mettront en place dans le courant du 1er trimestre 2001 un groupe d'étude sur les possibilités d'un accord d'entreprise sur un programme en faveur des travailleurs handicapés.

3. DURÉE DU TRAVAIL

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 personnels de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution annuelle de journées de repos supplémentaires.

Pour mémoire, l'horaire de référence hebdomadaire moyen annuel de travail effectif établi à 34,5 heures permet ainsi 9 jours de repos supplémentaires par an qui sont venus s'ajouter aux 6 jours résultant de la capitalisation d'une heure par semaine.

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé, un accord portant sur ce nouvel aspect de la loi a été signé, créant un forfait annuel en jours adapté aux réalités économiques et sociales de l'entreprise et des salariés concernés.

4. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités et le calendrier de la prise des jours de repos issus de la capitalisation ou de la réduction du temps de travail, ont fait l'objet d'un accord séparé pour les années 2001 et 2002.

Un avenant à l'accord du 7 avril 1992 sur l'aménagement du temps de travail a précisé certaines modalités de l'aménagement personnalisé du temps de travail (APTT).

Enfin, pour répondre à la demande des partenaires sociaux, une négociation portant sur la création chez DASSAULT AVIATION d'un compte épargne temps (CET) sera engagée en janvier 2001.

5. RÉMUNERATION

5.1. Mesures générales :

- **Avance sur le Treizième mois :**

La société accepte la mise en place d'un acompte mensuel sur le treizième mois par adhésion individuelle pour l'année complète.

Cet acompte sera égal au douzième du salaire de décembre de l'année précédente.

Cette formule n'ouvre pas de droits supplémentaires au salarié qui l'a choisie, le montant du treizième mois, pour une année complète de présence, restant égal au demi-salaire (base+ ancienneté) de mai plus le demi salaire (base+ ancienneté) de novembre.

L'ajustement s'effectuera sur la paie de décembre.

- **Prime versée à l'occasion du salon de l'aéronautique :**

La prime versée à l'ouverture du salon 2001 sera d'un montant brut de 120 EUROS (787,15 FRF).

- **Médaille du travail :**

La gratification par année d'ancienneté prise en compte pour la médaille du travail est fixée à 36 EUROS (236,14 FRF).

5.2. Mesures salariales :

5.2.1. **Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395 :**

- **Augmentation générale :**

Les salaires seront augmentés de 1,5% au 1er janvier 2001.

L'augmentation minimale de salaire de base est fixée à 150 FRF (22,87 €).

- **Évolutions individuelles :**
Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2001 ne sera pas inférieur, en niveau, modulé selon les catégories professionnelles, à 1.5 %.
Une attention particulière sera apportée au raccordement salarial du personnel non concerné par les "mesures jeunes".

- **Salaire annuel minimum :**
Le salaire annuel minimum 2001, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 17000 EUROS (111512,69 FRF) (mesure appliquée au prorata temporis pour les entrants/ sortants dans l'année, au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel, sans application pour les contrats de formation par alternance : apprentissage, contrat de qualification).
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 sur la paie de décembre.

- **Treizième mois minimum :**
Le treizième mois minimum 2001, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 1650 EUROS (10823,29 FRF) (valeur juin 2001) (mesure 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).

5.2.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (art. 4) :

- **Évolutions individuelles :**
Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2001 ne sera pas inférieur, en niveau, modulé selon les catégories professionnelles, à 4 %.

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

- **Minima par catégories :**

Il est créé à compter du 1er janvier 2001 une nouvelle table de minima par indices pour les personnels en forfait annuel défini en jours, ces nouveaux minima incorporent les garanties individuelles d'ancienneté. Le tableau joint fixe ces minima.

Les cadres coefficientés qui opteront pour le forfait annuel en jours recevront en 2001 une augmentation individuelle minimale de 1,5%.

5.3. Prévoyance :

- **Prévoyance des salariés des coefficients 140 à 305 :**

Le groupe de travail pour la création d'un régime unique des frais de santé poursuivra ses travaux et rendra ses conclusions avant mars 2001, l'objectif d'une mise en place d'un régime unique au 1er janvier 2002 étant retenu.

Dès lors l'indemnité d'attente prévoyance maladie qui devait se terminer en mai 2001 sera prolongée jusqu'en décembre.

Son montant est porté de 100 FRF à 20 EUROS (131,19 FRF) par mois à partir du 1er janvier 2001.

- **Prévoyance des salariés articles 4 et 4bis :**

Un accord a été signé le 6 décembre 2000 pour aménager les conditions (bénéficiaires et prestations) du régime de prévoyance des cadres. Cet accord modifie également les cotisations en créant un taux d'appel fixé pour l'année 2001 à 86%, ce taux subsistera tant que les équilibres du régime le permettront.

5.4 Systèmes participatifs :

Les accords de participation et d'intéressement obéissent aux règles qui leur sont propres.

La négociation portant sur le renouvellement de l'accord d'intéressement qui est arrivé à échéance fin 2000 sera engagé au 1er trimestre 2001.

6. 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 Vaucresson, le

Pour le Personnel :

**Les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

P. VIVIEN

C.F.D.T. M.

C.F.T.C. M.

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

C.G.T. M.

C.G.T.-F.O. M.

POLITIQUE SALARIALE 2001

La société appliquera, au titre de 2001, les dernières propositions indiquées dans le texte DRSH (annexe 2), avec les adaptations suivantes liées au calendrier de mise en œuvre.

- **Augmentation générale des salaires des coefficients 140 à 305 et cadres coefficientés forfaités en heures** : l'augmentation de 1,5 % s'effectuera au 1er février 2001.

Au titre de janvier 2001, un rappel sur salaire sera versé selon la formule [1,5 % du salaire de base + ancienneté de janvier 2001].

- **13^{ème} mois** : Possibilité de le percevoir sous forme d'acomptes mensuels : mesure mise en œuvre en mars 2001 avec rétroactivité à janvier 2001.
- **Gratification de médaille du travail** : application pour toutes les médailles attribuées en 2001 y compris au titre d'années antérieures.

1 - SALAIRES

- **Pour les salariés des Coefficients 140 à 305 et cadres coefficientés forfaités en heures** :
 - augmentation générale : **1,5%** (avec plancher de 22,87 € (150 FRF) par mois) au 1er février 2001 avec rappel pour janvier 2001.
 - budget d'évolutions individuelles réparti sur l'année et modulé selon les catégories professionnelles : **1,5%**.
- **Cadres coefficientés devenant cadres en forfait jours** : budget d'évolutions individuelles de **4%**, chaque cadre étant assuré d'une augmentation minimum de 1,5%.
- **Cadres positionnés I à IIIB** : budget d'évolutions individuelles de **4%**

2 - PRIMES ET INDEMNITÉS

- Possibilité de percevoir le 13^{ème} mois sous forme d'acomptes mensuels.
- 13^{ème} mois plancher en décembre porté à 1650 € (10 823,29 FRF).
- prime salon portée à 120 € (787,15 FRF).
- salaire annuel minimum (cumul des salaires de base + primes d'ancienneté + 13^{ème} mois) de 17 000 € (111512,69 FRF). Le reliquat sera payé en décembre.
- indemnité d'attente prévoyance maladie portée à 20 €. par mois (131,19 FRF) à compter de janvier 2001. et prolongée jusqu'au 31 décembre 2001.
- gratification de médaille du travail portée à 36 € (236,14 FRF) par année prise en compte.

3 - AUTRES MESURES

- **Emploi** : Compte tenu des éléments de charges prévisionnelles estimées à ce jour, l'effectif société à l'horizon fin 2002 restera à sa valeur de novembre 2000 (avec une marge de 2%).
- **Préretraite** : le personnel (coefficients 140 à 395 et cadres positionnés II) né jusqu'au 30 juin 1943 et remplissant les conditions devra se porter volontaire avant le 15 février 2001. Ce programme sera poursuivi jusqu'à l'atteinte de l'effectif prévu de 100 bénéficiaires

4 - NÉGOCIATIONS SOCIALES

Des négociations seront engagées très prochainement sur les frais de santé des salariés des coefficients 140 à 305, le compte épargne temps et sur le renouvellement de l'accord d'intéressement. Un groupe de travail étudiera l'opportunité d'un accord sur un programme en faveur des handicapés.