

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

DRSH-PS/NP-090018

**AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE  
SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES  
DU 14 NOVEMBRE 2006**

ENTRE :

La société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs  
Élysées 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.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :



---

## **PREAMBULE**

Les partenaires sociaux et la direction entendent réaffirmer leur volonté commune d'assurer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travail.

L'évolution de la situation économique et industrielle a conduit l'entreprise à mettre en œuvre, dès le 1er septembre 2009, pour une période de 6 mois éventuellement renouvelable jusqu'au 30 juin 2010, des mesures de chômage partiel.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux souhaitent retarder la négociation du futur accord triennal à 2010, afin d'avoir une meilleure visibilité sur le niveau d'activité de l'entreprise.

Pour tenir compte de cette situation, l'accord du 14 novembre 2006 conclu pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2007 est prolongé d'une année à compter du 1er janvier 2010, sous réserve de l'agrément de l'autorité administrative.

En dépit d'une conjoncture économique défavorable, les parties souhaitent maintenir en 2010 une dynamique initialisée depuis plusieurs années dans l'entreprise, notamment au travers de nos accords successifs depuis 2002 et l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Dans le cadre de la prorogation de notre accord d'entreprise du 14 novembre 2006, les articles suivants de l'accord sont complétés :

### **ARTICLE 3 - Budget de fonctionnement**

Le budget de 400 000 € est maintenu au titre de l'année 2010 de manière globale au niveau de l'entreprise, par péréquation entre les différents établissements de l'entreprise.

### **ARTICLE 4 - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail**

#### **4-4 - Stages**

Les parties souhaitent favoriser le développement des stages, identifiés comme un moyen d'insertion dans l'ensemble des métiers de l'entreprise. L'objectif minimal au titre de l'année 2010 s'élève à 15 stagiaires.

#### **4-5 - Embauches**

Face au constat selon lequel il existe de réelles difficultés de recrutement, les parties signataires sont convenues d'avoir une démarche pragmatique et réaliste.

En complément de notre objectif stipulé dans notre accord 2007-2009 d'effectuer 2 % des embauches parmi des personnes handicapées, les parties signataires sont convenues de définir un objectif plancher de 10 recrutements en 2010, dont 5 en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation Dassault Aviation) et 5 embauches en contrat à durée indéterminée.

Pour initialiser et accompagner notre politique d'alternance, ainsi que pour favoriser la réussite de l'intégration, une enveloppe budgétaire globale de 30 000 euros sera réservée aux tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Ces sommes seront imputées sur le budget de fonctionnement. La décision et le niveau de prise en charge seront traités par la commission de suivi de l'entreprise.

#### **ARTICLE 5 - Plan d'insertion de maintien dans l'emploi et de formation des personnes handicapées**

Les actions visées dans les articles 5.1 à 5.7 de l'accord sont maintenues.

Néanmoins, les parties conviennent de porter les efforts sur la formation, l'aménagement des postes, l'accessibilité au travail et l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail.

Dans ce cadre, il est rappelé que notre accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors, pour les années 2010 à 2012, prévoit la possibilité pour tout salarié reconnu handicapé, âgé de 55 ans et plus, de demander à bénéficier d'un temps partiel sur la base de trois ou quatre journées de travail par semaine, au lieu et place d'un temps plein, tout en continuant à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein pour les retraites de base et complémentaires. En outre, le passage à temps partiel n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite ou de l'éventuelle indemnité de licenciement.

#### **ARTICLE 6 - Travaux confiés au secteur protégé**

Les parties signataires conviennent de porter leurs efforts à un équivalent de 45 unités au titre de l'année 2010.

Les autres dispositions de l'accord d'entreprise du 14 novembre 2006 restent inchangées.

JD  
RB  
LL me RD

## DEPÔT

Le présent avenant 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 23 .10. 09

*Pour le Personnel :*

**les Représentants des  
Organisations Syndicales**

*Pour l'Entreprise :*

**JJ. CARA**

C.F.D.T. M. Jacques DORRACU

C.F.E.-C.G.C. M. R. BÉD

C.F.T.C. M. Gilbert ROUSSEAU

C.G.T. M. Dominique RICHARD

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

RB