

DRSH - JFH/EB/MDT - n°040015
Le 14 janvier 2004

ACCORD ANNUEL 2004

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.

V. M.
RB
M

1. PRÉAMBULE

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.

2. EMPLOI

L'effectif actif au 30 novembre 2003 est de 8253, ce qui est conforme à l'objectif fixé par l'accord annuel 2003. Pour 2004, compte tenu des incertitudes économiques, aucun engagement précis ne peut être pris. Néanmoins, la société confirme qu'elle attache une importance primordiale au maintien des compétences dans les métiers clés indispensables à sa pérennité et à son développement. Dès lors elle met en œuvre une politique d'emploi permettant par des recrutements d'assurer ce maintien des compétences, et s'appuyant sur la formation professionnelle.

S'agissant de la formation professionnelle, le conservatoire DASSAULT sera doté en 2004 de moyens supplémentaires.

La société souhaitant favoriser les évolutions de carrière de son personnel en s'appuyant, si besoin, sur des formations diplômantes, un groupe de travail sur les futures dispositions réglementaires (DIF...) et leur application à DASSAULT AVIATION sera organisée au premier semestre 2004.

Pour soutenir sa politique d'emploi et en particulier le renouvellement de ses classes d'âge, la Société mobilisera au maximum les aides au logement disponibles (locapass, prêts à l'accession, aménagements des conditions de mobilité géographique...)

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

En outre, la Commission d'Étude Emploi dont les membres sont désignés par les organisations syndicales est associée aux évolutions de l'emploi et suit l'application des différents accords d'entreprise ayant une répercussion sur ce domaine.

DF
RB

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

Compte tenu du nouveau calendrier de référence résultant de l'accord société du 19 décembre 2000, les jours de RTT/ capitalisation portent sur la période du 1er juin 2004 au 31 mai 2005.

Pour cette période les jours de repos sont les suivants :

- jours pris collectivement : 10 jours, soit :

Mardi 2 novembre 2004

Vendredi 12 novembre 2004

Vendredi 24 décembre 2004

Lundi 27, mardi 28, mercredi 29, jeudi 30, vendredi 31 décembre 2004

Vendredi 25 mars 2005

Vendredi 6 mai 2005

- jours à l'initiative du salarié : 5 jours.

3.2 - Congés payés

Chaque établissement opte, après concertation avec les partenaires sociaux, en fonction de ses conditions locales 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 2004 du lundi 2 août au vendredi 13 août inclus.

ou

- Non-fermeture de l'établissement.

RB
RB
D
M

3.3 - APTT

Au cours du 1er trimestre 2004, les organisations syndicales de St Cloud examineront dans le cadre d'un groupe de travail paritaire la possibilité de mettre en place un régime expérimental d'APTT qui se substituerait au régime actuel.

Dans la mesure où un projet pourra être défini, celui-ci sera à confirmer par un avenant à l'accord cadre société

3.4 - Application de l'accord sur le forfait annuel défini en jours à l'année 2004/2005

Compte tenu du calendrier de l'année 2004/2005 et constatant que nominalement cet exercice comporterait 215 jours de travail, une note d'information précisera les modalités de prise de cet écart de 3 jours par rapport au forfait annuel de 212 jours.

Les Organisations Syndicales seront consultées au préalable sur le contenu de cette note qui sera diffusée au 1er trimestre 2004.

4. RÉMUNÉRATIONS

4.1 - Mesures salariales :

4.1.1 - Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395 :

- **Augmentations générales :**

Les salaires seront augmentés de 1,6 % au 1er mars 2004.

- **Évolutions individuelles :**

Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2004 sera égal, en niveau, modulé selon les catégories professionnelles, à 1,8 % à titre exceptionnel pour tenir compte des effets d'évolution de l'ancienneté en 2004.

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

- **Salaires annuels minimum (SAM) :**

Le salaire annuel minimum 2004, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 18 800 EUROS.

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 qualification.

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.

- **Treizième mois minimum :**

Le treizième mois minimum 2004, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 1 790 EUROS (valeur décembre 2004) (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).

- **Minima salariaux :**

La grille jointe en annexe indique les minima de salaires par groupes de filières

Les minima par coefficients sont augmentés de 1,6 % au 1er mars 2004 comme les salaires réels.

4.1.2 - Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN) :

- **Évolutions individuelles :**

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2004 sera au moins égal, en niveau, modulé selon les catégories à 4,1 %.

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 recevra les explications nécessaires au cours d'un entretien individuel qui aura lieu au plus tard dans les trois mois qui suivent l'échéance des 2 ans.

- **Pour tous les cadres de plus de 50 ans :** Leur rémunération continuera à évoluer en fonction de la progression de leur contribution : au moins 60% des cadres concernés bénéficiera d'une augmentation individuelle.

Un bilan de l'application de cette mesure spécifique sera effectué en fin d'année.

- **Pour les cadres 14, 15 et 16 :**

Leur rémunération continuera à évoluer de façon cohérente avec leur nouveau statut de cadre et leurs responsabilités, en particulier s'agissant de l'encadrement d'atelier.

A ce titre, ils ont la garantie d'une évolution moyenne de leur catégorie professionnelle au moins égale en niveau à 3,8%.

- **Rémunérations annuelles minimales:**


Les barèmes des rémunérations annuelles minimales seront majorées pour l'année 2004 de 2,17%.

4.1.3 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), sera donnée en juillet pour le premier semestre, en janvier pour le second et le total de l'année. Un prévisionnel du second semestre sera donné en novembre. Un suivi des mesures salariales des cadres de plus de 50 ans sera effectué selon les mêmes périodicités.



5. **PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTE**

- des personnels cadres :

Un examen sera fait au cours du premier semestre 2004 sur les mesures (cotisations et/ou prestations) nécessaires à l'équilibre du régime

- des personnels 140 à 305 :

Un examen sera fait au cours du premier semestre 2004 sur les mesures éventuellement nécessaires (cotisations et/ou prestations) à l'équilibre du régime

6. **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le rapport société sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera examiné par un groupe de travail qui sera organisé au cours du 1er semestre 2004

7. **RETRAITES**

7.1 - **INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE**

Les salariés ayant eu une longue carrière partant en retraite avant 60 ans dans le cadre de l'article 23 de la loi du 21 août 2003, bénéficient de l'indemnité de départ en retraite conventionnelle spécifique dans la société à leur catégorie professionnelle

7.2 - **INFORMATION SUR LES RETRAITES**

La commission d'Études Emploi analysera les conséquences de la loi du 21 août 2003 sur les retraites ainsi que de ses textes d'application sur les accords Société, l'évolution de la pyramide d'âge et le maintien des compétences chez DASSAULT-AVIATION.

RB
D
R.A.

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 29 janvier 2004

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.

Gilbert ROUSSEAU
Richard BEDERE
Jean Pierre DUPONT

