

PROCES VERBAL DE CONSTAT
DE FIN DE DISCUSSIONS

PREAMBULE

Les parties soussignées représentant la Direction de la Société des Avions Marcel Dassault et les Organisations Syndicales :

Tout en reconnaissant que tous les problèmes relatifs au personnel ne sont pas réglés, mais qu'ils pourraient l'être de façon progressive,

ESTIMENT que les décisions consignées dans le présent procès verbal de constat constituent une étape dans la recherche de l'amélioration morale et matérielle du personnel de la Société des Avions Marcel Dassault.

CONSTATENT que les négociations relatives aux salaires et aux conditions de travail du personnel des A.M.D. commencées le 9 mars 1970 sont arrivées à un terme ce jour, soit le 12 mai 1970.

CONSIDERENT que l'entreprise n'est pas seulement une unité économique orientée uniquement vers le profit, mais qu'elle doit assurer à ceux qui lui consacrent leur travail le maximum d'épanouissement humain tout en préservant sa rentabilité.

Les textes qui suivent comprennent, outre ce préambule les trois parties suivantes :

I - Salaires

II - Conditions de travail

III - Dispositions particulières :

Annexe I - aux collaborateurs d'atelier

Annexe II - aux E. T. D. A. et Cadres

I - SALAIRES

ARTICLE I - AUGMENTATIONS GENERALES

Les appointements de l'ensemble des personnels A.M.D. seront majorés de :

- 2 % au 1er avril,
- 3 % au 1er septembre.

Les augmentations dues à l'évolution des commandes sont supprimées sauf l'augmentation de 0,50 % due au prochain événement et qui devra en toute hypothèse être appliquée au 1er juin.

ARTICLE II - EVOLUTION DU COUT DE LA VIE

En outre, et sans que cela puisse être considéré comme l'institution de l'échelle mobile, la Direction s'engage à faire en sorte que l'évolution des appointements suive l'évolution du coût de la vie. C'est ainsi que dans le cas où la progression de l'indice des prix de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) - N et R.P. dépasserait 4 % au cours de l'année 1970, les représentants du personnel seront de nouveau réunis et la Direction fera connaître, après discussion et au maximum dans un délai de 20 jours, les mesures arrêtées par elle.

ARTICLE III - GARANTIE DE REMUNERATION MINIMUM

A compter du 1er avril 1970 le salaire brut mensuel correspondant à l'horaire normal ne pourra être inférieur à 1.000 F. Une prime différentielle sera accordée aux agents dont le salaire n'atteindrait pas ce montant. Elle sera supprimée lorsque, par le moyen des augmentations générales ou individuelles, les intéressés percevront un salaire brut de 1.000 F. par mois. Elle ne pourra en aucun cas être prise en compte pour le calcul du taux de base de la catégorie ou des catégories supérieures.

ARTICLE IV - INTEGRATION DE L'HEURE DITE DE "PROTOCOLE"

L'heure supplémentaire dite de "protocole" résultant des accords de juin 1968, sera intégrée dans les taux de salaire de base pour tous les personnels en bénéficiant.

ARTICLE V - 13^e MOIS

A la prime basée sur le chiffre d'affaires sera substitué un 13^e mois qui sera accordé à tous les membres du personnel ayant été en activité normale dans l'entreprise durant les 12 mois de l'année de référence.

Il fera l'objet de deux versements d'un montant correspondant à la valeur de deux demi-mois, l'un avec les appointements qui précèdent la date de départ en congés, arrêtée pour l'ensemble du personnel de la Société, l'autre avec les appointements du mois qui suit la clôture de l'exercice de référence

Le montant de ces deux versements sera calculé sur les appointements (1) du mois précédent, ancienneté comprise, sur la base de l'horaire normal, à l'exclusion de tout autre supplément.

Toute personne ayant été embauchée ou rayée des effectifs en cours d'année percevra un 13^e mois calculé prorata temporis selon les modalités qui précèdent.

ARTICLE VI - CRITERE D'ACTIVITE NORMALE

L'harmonisation des statuts entre les différentes catégories de personnel comporte des droits et des devoirs égaux. Un des objectifs à atteindre consiste à réduire l'absentéisme à un taux analogue à celui des personnels qui étaient déjà mensualisés avant avril 1967.

Chaque fois que cet objectif sera obtenu, le 13^e mois sera accordé dans des conditions identiques à l'ensemble du personnel.

Dans cette attente, un critère d'activité normale sera établi qui sera appliqué à titre individuel.

Les absences pour accidents du travail, période légale pré et post-natale, congés légaux et conventionnels autorisés, n'auront pas d'incidence sur la détermination du critère d'activité normale.

Les sommes pouvant être dégagées éventuellement permettront d'attribuer une aide exceptionnelle aux grands malades particulièrement défavorisés.

ARTICLE VII - BUDGET PROMOTIONNEL

Les crédits alloués au budget promotionnel seront majorés de deux fois 30 % pendant l'année 1970.

...

(1) Boni moyen compris pour le personnel d'atelier.

II - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE VIII - DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu des charges de travail actuelles dont la portée n'est pas encore exactement mesurable, la durée du travail restera inchangée en 1970. Elle fera l'objet d'une étude dès le début de 1971 qui portera également sur le problème de la récupération, jusqu'à 45 heures.

Mais indépendamment des résultats de cette étude, il a été décidé que l'horaire officiel de la Société passerait au 1er janvier 1971 de 45 h. à 44 h. 45, diminution compensée à 100 %.

ARTICLE IX - PRE-RETRAITE

La commission de pré-retraite aura connaissance des études faites par la Direction sur ce problème.

Pour la Direction Générale des A. M. D.

Pour les Organisations Syndicales :

C. G. T. :

C. F. D. T. :

C. G. C. :

C. G. T. - F. O. :

C. G. S. I. :

G. A. P. :

Syndicat Autonome d'Argonnex :

ANNEXE I

Dispositions particulières aux Collaborateurs d'Atelier

Dans un souci d'équité et de simplification, les taux de salaire des collaborateurs d'atelier pratiqués dans la Société des A.M.D. seront ramenés de 55 à 15 et les catégories de 10 à 6.

Cette réforme qui complète la mensualisation tend à faire disparaître à terme, les écarts subsistants entre les règles régissant le statut des différentes catégories sociales.

Mais l'évolution doit s'effectuer à la fois sur le plan qualitatif et sur le plan quantitatif.

Sur le plan qualitatif

A) Aux appellations de manoeuvres, d'ouvriers spécialisés, d'ouvriers professionnels, seront substitués les termes suivants :

- le terme "manoeuvre" est supprimé et remplacé par "Agent de manutention",
- le terme "ouvrier spécialisé" est supprimé et remplacé par "Agent spécialisé"
- le terme "ouvrier professionnel" est supprimé et remplacé par "Agent de fabrication".

Les groupes des agents spécialisés et agents de fabrication comprennent trois échelons et chaque sous-groupe quatre classes, Exemple :

Agent de fabrication 1er échelon - classe I, classe II, classe III et
classe exceptionnelle
Agent de fabrication 2è échelon - classe I, classe II, etc...

Les promotions de qualification pourront s'effectuer par changement d'échelon, sans qu'il soit nécessaire dans tous les cas d'atteindre préalablement la classe exceptionnelle, et les promotions au mérite par changement de classe.

Les pourcentages de promotion par changement d'échelon ou par changement de classe, sur le plan de l'entreprise, seront communiqués aux organisations syndicales.

Les problèmes particuliers relatifs à l'application des correspondances dans chaque usine de la Société seront examinées par la Direction Générale.

B) Les personnels intéressés ne pourront en aucun cas se prévaloir de ces nouvelles appellations pour invoquer des avantages qui ne correspondraient pas à leur classement antérieur dans la Convention Collective.

Sur le Plan quantitatif

Les appointements, toutes primes professionnelles intégrées, seront alignés selon des barèmes joints en annexe, sur le salaire immédiatement supérieur qui déterminera ainsi la classe de l'intéressé.

ANNEXE II

Dispositions particulières aux E. T. D. A. et Cadres

A - Etudes des problèmes Cadres et E. T. D. A. sur un plan d'ensemble

La Direction Générale s'engage à procéder, sur un plan d'ensemble, à un examen approfondi des problèmes relatifs aux E. T. D. A. et Cadres.

Cette étude sera réalisée dans la perspective d'une restructuration des salaires afin d'éliminer les disparités éventuelles qui pourraient exister. Elle portera également sur les modalités d'appréciation du personnel, les possibilités de formation, d'information et de promotion sur le plan professionnel.

Les résultats de cette étude seront communiqués aux organisations syndicales.

B - Indemnités de fin de carrière des Cadres

Pour remédier aux disparités qui existent dans ce domaine entre le régime des Cadres et celui des autres catégories du Personnel, les Cadres recevront à leur départ à la retraite les indemnités suivantes :

- pour 5 ans d'ancienneté, 4 mois de salaire
- pour 10 ans d'ancienneté, 5 mois de salaire
- pour 15 ans d'ancienneté, 6 mois de salaire
- pour 20 ans d'ancienneté, 7 mois de salaire
- pour 25 ans d'ancienneté, 8 mois de salaire
- pour 30 ans d'ancienneté, 9 mois de salaire
- pour 35 ans d'ancienneté, 10 mois de salaire
- pour 40 ans d'ancienneté, 11 mois de salaire

Ces indemnités comprennent celles qui étaient accordées précédemment sous forme de préavis et dans le cadre des dispositions de la Convention Collective.

Les avantages particuliers ci-dessus, consentis par l'entreprise, sont accordés également au personnel partant volontairement à la retraite entre 60 et 65 ans.

Le Personnel Cadre qui en fera la demande pourra transformer totalement ou partiellement ces indemnités en un nombre correspondant de mois de congés de fin de carrière, à une date telle que les congés correspondants se terminent le jour anniversaire des 65 ans ou 60 ans en cas de retraite physiologique. Pendant les congés le Personnel reste inscrit sur les rôles de la Société.

Les Avantages particuliers ainsi consentis par l'entreprise sont à valoir sur ceux qui pourraient l'être ultérieurement sur un plan législatif ou conventionnel. De même ils seraient supprimés ou révisés en conséquence dans l'hypothèse de l'abaissement de l'âge de la retraite ou de l'institution d'un système de pré-retraite.