



DRSH - JFH/EB/MDT - n°040023
Le 21 janvier 2005

ACCORD ANNUEL 2005

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.

Handwritten initials and signatures:
JFH
EB
MDT
RB

1. PREAMBULE

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. 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 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 2005 au 31 mai 2006.

Pour cette période les jours de repos sont les suivants :

- Jours pris collectivement : 10 jours, soit :
 - Vendredi 15 juillet 2005
 - Lundi 31 octobre 2005
 - Lundi 26 , mardi 27 , mercredi 28, jeudi 29 , vendredi 30 décembre 2005,
 - Lundi 2 janvier 2006
 - Vendredi 14 avril 2006
 - Vendredi 26 mai 2006
- Jours à l'initiative du salarié : 5 jours.

Handwritten signatures and initials:
A.D.
R.B.
A.B.

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 2005, du lundi 1er août au vendredi 12 août inclus.

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 2005.

Un plancher d'augmentation du salaire de base individuel de 30€ sera appliqué.

- **Évolutions individuelles :**

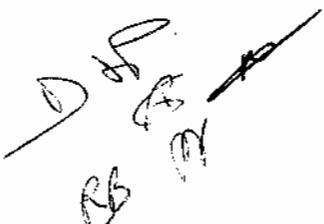
Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2005 sera égal, en niveau, à 1,7 % à titre exceptionnel pour tenir compte des évolutions de l'ancienneté en 2005, modulé selon les catégories professionnelles.

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 2005, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 19 200 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 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 2005, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail, est fixé à 1 830 EUROS (valeur décembre 2005).

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 1^{er} mars 2005.

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

- **Évolutions individuelles :**

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2005 sera au moins égal, en niveau, modulé selon les catégories à 4,4 %.

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.

Handwritten notes and signatures: "D", "AP", "AS", and a signature.

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 2 ans. La période de 2 ans s'apprécie depuis la date de la dernière augmentation individuel.

- **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.

- **Rémunérations annuelles minimales:**

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales seront majorés pour l'année 2005 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 50 ans sera effectué selon les mêmes périodicités.

3.2 Prime à l'occasion du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace Le Bourget 2005

La prime versée à l'ouverture du salon est d'un montant brut de 130€, portée exceptionnellement à 150€ brut pour le salon 2005.

Elle ne sera pas proratisée pour le personnel à temps partiel sauf employeurs multiples.

DJP
GB
RB 07

3.3 Prime d'avancée technologique

Le personnel, acteur majeur de l'avancée technologique que constituent les nouveaux process numériques dans l'entreprise, sera associé à sa réussite par le versement fin mars 2005 d'une prime exceptionnelle d'un montant brut de 150€.

Cette prime ne sera pas proratisée pour le personnel à temps partiel sauf employeurs multiples.

4. DIVERS

- Médaille du Travail

La gratification, par année d'ancienneté, prise en compte pour la médaille du travail est portée à 42€.

- Astreinte

Les montants d'indemnités d'astreinte, fixés en euros dans la note DRSH du 26 mars 2001, sont revalorisés de 10% au 1^{er} janvier 2005.

- Prêts au logement

La Direction mettra en place ses prêts Habitat Plus (« PH+ »), qui remplacent les prêts PIP et viennent en complément des autres aides au logement disponibles (locapass, prêts à l'accession..).

5. EMPLOI & EGALITE PROFESSIONNELLE

Les perspectives d'emploi 2005 annoncées au CCE du 12 janvier 2005, sur la base des données commerciales de fin décembre 2004, conduiront à un accroissement de 150 emplois de spécifiques fabrication par rapport à l'effectif du 31 décembre 2004.

Une négociation sera ouverte avant la fin avril 2005 pour le nouvel accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi. Il portera également sur la formation associée à l'évolution des emplois et sur les formations diplômantes.

Handwritten notes:
DJP
RB
9/12
2004

Jusqu'à la fin de cette négociation, la Commission d'Étude 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.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera ouverte avec celle sur la gestion prévisionnelle de l'emploi.

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 Saint-Cloud, le 21 janvier 1985

Pour le Personnel :
**Les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :
P. VIVIEN

C.F.D.T.

M. ~~R. Duchesne~~

C.F.T.C.

M. Gilles ROUSSEAU

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

M. Richard BEJERE

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M. Jean Pierre DUPONT

