

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-EB/NP-150039

PROCES VERBAL DE DESACCORD ET DÉCISION UNILATÉRALE SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE POUR L'ANNEE 2015

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.

Cette négociation prend en compte la situation industrielle et économique de l'entreprise ainsi que son environnement, dont les évolutions ont été examinées lors des réunions du Comité Central d'Entreprise.

Les réunions de négociation se sont tenues les 22 décembre 2014, 5, 12 et 18 mars 2015.

Les organisations syndicales ont établi des demandes qui peuvent, pour les principales, se synthétiser comme suit :

CGT :

- 3% minimum d'augmentation générale pour tous,
- 5% de budget d'AI pour tous,
- 12% de rattrapage de pouvoir d'achat,
- revalorisation des éléments du statut social (prime d'ancienneté et autres primes, 13^{ème} mois, indemnités de départ ...),
- temps de travail : passage à 32 heures de travail par semaine, JRTT supplémentaires, ...

CFDT :

- augmentation générale de 3% pour les cadres et les non cadres, avec un plancher de 70 €,
- budget nécessaire d'augmentations individuelles. Pas d'augmentation en dessous de 3%,
- amélioration des primes et congés d'ancienneté,
- amélioration de l'abondement du PERCO,
- un plan d'embauche ambitieux,
- 2% d'augmentation pour un 2^{ème} contrat Rafale Export et diverses primes.

CGC :

- politique salariale de 3,6% pour les cadres (AI) et 3% pour les non cadres (AI+AG), puis dans un second temps 2,5% pour les cadres (AI) et 2,1% pour les non cadres (AI+AG),
- 1% généralisé pour tous les salariés à la signature du 2^{ème} contrat Rafale Export.

Les positions détaillées sont en annexe.

DRHN° 150139



La Direction a proposé, en cas de signature d'un accord :

- pour les cadres, un budget d'AI de 2,3%,
- pour les non cadres, un budget de 2,1% se décomposant en :
 - 0,5% d'AG avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015, avec un talon de 11 €,
 - un budget d'évolutions individuelles de 1,6%,
- une revalorisation des minimas cadres et non cadres de 0,5%,
- un 13^{ème} mois porté à 2 120 €,
- une rémunération mensuelle garantie portée à 1 920 €,
- la reconduction de l'abondement du PERCO dans les mêmes conditions qu'en 2014,
- une prime, versée à l'ouverture du Salon du Bourget, de 200 € bruts,
- la mise en place d'un groupe de travail sur la dépendance.

Par ailleurs, il est rappelé que la Direction Générale a accepté d'étendre à 2015 la validité de la disposition de l'accord 2014 (signé par les organisations CFDT et CFE-CGC) relative à l'augmentation liée au 1^{er} contrat Rafale Export. Cette augmentation de 1% a pris effet au 1^{er} mars 2015 pour le personnel inscrit à l'effectif à cette date.

Le projet d'accord soumis à la signature des organisations syndicales figure en annexe.

En l'absence de possibilité d'aboutir à un accord, la société a été amenée à prendre la décision unilatérale ci-après.

2. RÉMUNÉRATIONS

Le procès verbal de désaccord garantit une série de mesures.

2.1 Mesures salariales

2.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2015 sera de 1,4% en niveau.
- Treizième mois minimum :

Le treizième mois minimum 2015, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail sera de 2 100 € (valeur décembre 2015).

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.
- Rémunération Mensuelle Garantie (RMG)

La rémunération mensuelle garantie est portée à 1 900 € au 1er janvier 2015, pour le personnel à plein temps.



En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 1 900 € et la somme des éléments suivants :

- son salaire de base du mois,
- sa prime d'ancienneté du mois,
- le prorata 13ème mois, égal au 13ème mois incluant l'effet plancher, divisé par 12.

Cette rémunération mensuelle garantie ne s'applique pas au personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté, ni aux contrats de formation par alternance : apprentissage, contrat de professionnalisation.

Cette mesure est appliquée par mois complet et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

2.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN)

- Évolutions individuelles :

Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2015 sera égal en niveau à 1,7%.

2.1.3. Suivi des mesures salariales individuelles

Les comités d'établissement seront informés 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 de l'année incluant le second semestre sera donné en novembre.

2.2. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Pour l'année 2015, l'abondement par l'entreprise sur l'ensemble des versements et transferts (à l'exception du PEE ou du PERCO d'une autre entreprise) est reconduit par décision unilatérale, avec un budget prévisionnel alloué total de 1 million d'euros, avec les mêmes valeurs dans les différents cas qu'en 2014.

2.3. Prime à l'occasion du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace le Bourget

La prime, versée à l'ouverture du Salon, sera d'un montant de 200 € brut.

Conformément à l'accord société du 14 décembre 2010, le personnel à temps partiel, sauf employeurs multiples, recevra la prime complète.

3. EMPLOI

La Société réaffirme son objectif de maintenir et de pérenniser les compétences de l'entreprise et l'emploi de ses collaborateurs. Dans ce cadre, elle mettra en œuvre les moyens nécessaires, notamment en terme de formation et de mobilité professionnelle.

De plus, l'entreprise confirme sa volonté d'adapter son effectif en fonction des évolutions de son activité économique, industrielle et commerciale.

Dans cette perspective, et pour être capable de tenir ses engagements, l'entreprise anticipera et procèdera aux embauches nécessaires avec une attention particulière portée sur les filières stratégiques (études, techniques et fabrication) ainsi que sur les jeunes.

Les volumes d'embauches seront régulièrement revus et ajustés avec pragmatisme, comme pour l'année 2014.

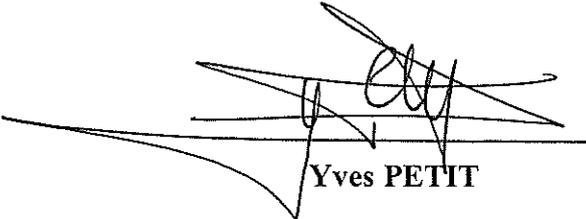
Ces actions s'inscrivent dans le cadre de :

- l'accord en vigueur du 12 septembre 2012, relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Cet accord a vocation à assurer le maintien, l'adaptation et le développement des salariés dans leur métier, mais également à anticiper les mutations économiques et technologiques, en accompagnant l'évolution professionnelle des salariés, et en leur donnant une visibilité sur ces mutations.
- L'accord intergénérationnel du 19 septembre 2013 destiné à :
 - o favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
 - o favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
 - o assurer la transmission des savoirs et des compétences.

4. DEPOT

Le texte de la présente décision unilatérale sera déposé à la DIRECCTE de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 17/04/2015



Yves PETIT

Directeur des Ressources Humaines