

# **DCNS NAO 2013 :**

## **Qu'on ne nous dise pas qu'il n'y a pas d'argent !**

La crise n'est pas pour tout le monde identique, preuve en est du côté du CAC 40 par exemple. Force est de constater que, concernant l'entreprise DCNS, les résultats financiers restent au vert et bien vert !!!

*Les priorités de la Direction Générale, dans ses décisions de 2012 et fin 2012 plus particulièrement, poursuivent une même logique qui gangrène déjà le collectif de travail, dans une « discrimination positive » pour les mêmes, les cadres « de haut niveau ».*

**Quelques chiffres valent parfois autant que de longs discours, démonstration :**

- 3 millions d'euros pour un complément retraite pour les cadres.
- 200 000 euros pour un complément retraite pour les 80 cadres qui touchent plus de 145 000 euros.
- 3 millions d'euros pour le Perco (Plan d'Épargne Retraite Collective).
- 2 millions d'euros pour une filiale « touristique » en Malaisie.
- 3 millions d'euros par an depuis plusieurs années en sponsoring (en pure perte !!!)
- Plusieurs millions d'euros en dépenses récurrentes pour des cabinets de consultants pour faire « progresser » Championship.
- Championship a consommé au bas mot 50 millions d'euros de 2010 à 2012.
- En 2010, DCNS a provisionné 25 millions d'euros pour financer le plan IDV, cette provision existe toujours.
- Plusieurs millions d'euros en séminaires et autres « sauteriers » comme celle de la « convention Samba ».
- 5,2 millions d'euros de primes (+ 22%) en 2011 pour les 200 cadres dirigeants en complément d'un salaire moyen brut de 165 000 euros primes comprises.

**On peut aussi rappeler d'autres chiffres tout aussi éloquentes :**

- DCNS est bien évidemment éligible aux 20 milliards de crédits d'impôts par l'allègement de ses cotisations sociales.
- DCNS a versé 115 millions d'euros de dividendes (100 à l'Etat, 15 à Thalès) en 2011.
- Pour 2012 on est autour de 105 millions d'euros.
- Les résultats nets étaient de 178 millions d'euros en 2011, avec un prévisionnel de 160 millions en 2012.
- Une trésorerie de plus de 2 milliards.

On peut donc observer que, pour l'entreprise, le chiffre d'affaires est en progression continue, la marge brute est maîtrisée, les frais hors production également, le résultat opérationnel courant (ROC) est au-delà de 7% et le résultat net se maintient en pourcentage dans le temps.

Au-delà de ces quelques chiffres, la CGT tient à tirer la sonnette d'alarme sur le fait que la logique de discrimination doit cesser à DCNS que l'on soit cadres ou pas et suivant son statut.

Et cette situation est la résultante de quoi ??? Des efforts récurrents de l'ensemble du personnel et c'est d'autant plus vrai pour le personnel de production pour lequel la seule règle est « la mise sous tension » !!!

Pour la CGT, cette NAO 2013 se doit de privilégier le collectif de travail par une redistribution des richesses créées avec esprit de solidarité et de sens social.

**C'est d'ailleurs le sens de la proposition de la CGT d'une prime dite de vacances (chargée socialement) en lieu et place du 13<sup>ème</sup> mois sur la base du salaire moyen observé en 2012 dans l'entreprise.**

**Cette proposition permettrait une redistribution égalitaire mais inversement proportionnelle aux salaires et aux éléments individuels de rémunérations.**

**Qui pourrait être contre ?**

**L'autre « nouveauté » de cette NAO doit être une véritable « révolution » sur la question de l'emploi, que l'accord GPEC détruit dans la logique d'entreprise de pilotage des contrats.**

**La CGT revendique un « plan d'embauche » ambitieux pour renouer avec le développement industriel des sites français de l'entreprise.**



## REVENDEICATIONS PRIORITAIRES EXTRAITES DE LA PLATE-FORME NAO CGT<sup>(\*)</sup> DE DCNS

### PMàD – Droits publics

- Abandon de la suspension des décrets salariaux en 2013 pour les PMàD et paiement au 01/01/2013 d'un bordereau de rattrapage de 5%
- Prise en charge par l'entreprise de la journée de carence en cas de maladie

### SALAIRES

- AG de 5% pour tous ou mesure talon de 130€ bruts mensuels
- Budget d'évolution professionnelle de 2% (de la MS, hors parcours d'intégration)
- Prime dite de vacances d'un montant égal au salaire moyen brut mensuel constaté en 2012 à DCNS soit une prime de 3000€ nets
- La revalorisation de l'ensemble des primes et indemnités

### EMPLOI

- Faire face à l'érosion des effectifs de certaines catégories en prenant des mesures favorisant l'emploi stable, le remplacement anticipé des départs, la résorption de la précarité
- Tout départ doit être compensé par une embauche préalable en CDI de même profession et de même catégorie
- Le recrutement en CDI de jeunes salariés actuellement en contrat d'apprentissage par alternance ou de professionnalisation qui le souhaitent

### TEMPS DE TRAVAIL

- OETAM : Respect des 1575 heures annuelles par un rattrapage (en temps ou argent) des jours travaillés non payés sur les 5 dernières années
- IC : Mesure concrète et maîtrise du temps de travail pour les personnels en « forfait jour » dans l'attente d'une négociation de révision du dispositif
- Traiter les problématiques des temps de trajet « vestiaire/chantier », des temps « d'habillage/déshabillage »
- Abandon du dispositif culpabilisant « Montabord » en expérimentation à la Division Services
- Prise en charge par l'entreprise de la journée dite « de solidarité »

### DÉPLACEMENT – MOBILITÉ

- Négociations en 2013 d'un accord sur la mobilité, les déplacements, l'expatriation
- Abandon des protocoles locaux ou centraux sur ce thème mis en place unilatéralement par DCNS
- Principe de précaution par le rapatriement des personnels et sous-traitants travaillant pour DCNS dans les « pays à risques »

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Résorption de la précarité qui touche beaucoup trop fortement les femmes
- Réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes
- Plan d'action accord « handicap » pour obtenir un taux d'emploi en CDI d'au moins 6% de l'effectif global

### PRÉVOYANCE - SANTÉ

- Participation employeur : 100% pour les contrats « prévoyance » et 80% pour les contrats « complémentaire santé »

(\*) Plate-forme revendicative complète consultable sur le Site Navista CGT