

Plate-forme revendicative de la CGT

Mesures salariales et évolution professionnelle :

- Une **Augmentation Générale (AG) de 5% pour tous** (sur les salaires de base BA) **OU**
Garantie d'augmentation minimale (mesure talon) de 130€ bruts mensuels (ou 1560€ BA).
- La **revalorisation de 5% et le rééchelonnement** au 01/01/2013 des seuils d'appointements bruts annuels de DCNS, quelque soit l'issue des négociations de branche.
- **L'abandon de la suspension des décrets salariaux en 2013 pour les Personnels ouvriers d'État** (Intervention écrite auprès du Ministère de la Défense).
- Le **paiement dès le 01/01/2013 d'un premier bordereau de rattrapage de 5%**.
- La **prise en charge** par l'entreprise **de la journée de carence** en cas de maladie pour les personnels de droits publics.
- Un budget **d'évolution professionnelle** de **2%** de la masse salariale, hors parcours d'intégration.
- Lors d'un **changement de niveau ou de position, le maintien, en € constants**, de l'écart de rémunération par rapport au seuil d'appointements du précédent niveau et après application de la revalorisation 2013 des nouveaux seuils d'appointements bruts annuels garantis de DCNS.
- Une **campagne d'avancement 2014** de haut niveau pour les Personnels MàD, tenant compte des situations locales d'engorgement dans certaines catégories, permettant un niveau d'avancement équitable et reconnaissant les compétences détenues.
- Une **prime dite de vacances**, en lieu et place d'un **13^{ème} mois, pour tous**, d'un montant égal au salaire moyen brut mensuel constaté à DCNS en 2012, **soit une prime de 3000€ nets**.
- Une **prime de transport**, avec prise en charge totale par l'employeur des abonnements aux transports en commun ou une indemnité de 5 MG/mois pour les salariés ne pouvant y accéder (Minimum Garantie au 01/01/2013 = 3,49€).
- La **revalorisation** de l'ensemble des primes et indemnités.

L'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.

En particulier, mesures à appliquer immédiatement :

- **Le recrutement en CDI** de tous les salariés actuellement en Intérim et en CDD qui le souhaitent.
- **Le renforcement des compétences internes** pour les réalisations dans les domaines traditionnels du secteur naval militaire, mais aussi dans les secteurs adjacents ou en développement comme les énergies marines renouvelables, l'ingénierie du nucléaire civil ou l'éco-industrie de recyclage des navires militaires.
- **La réduction du recours aux prestations externes** en favorisant la ré-internalisation de fabrications, de réalisations, de fonctions, de domaines et par le recrutement en CDI DCNS des personnels sous-traitants ou des prestataires qui le souhaitent.
- **Le recrutement en CDI** des jeunes salariés actuellement en contrat d'apprentissage par alternance ou de professionnalisation, qui le souhaitent.

Le temps de travail :

Maintien des 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, par une organisation du travail respectant, sauf besoin ponctuel identifié, justifié et validé paritairement préalablement, la semaine de 5 jours ouvrés en horaires journaliers nominaux de 2 demi-journées. Le respect du temps de travail annuel de **1575 heures pour les OETAM** (rattrapage en temps ou en argent des 5 dernières années). Pour les personnels au « forfait jour », la mesure concrète et la maîtrise du temps de travail (**processus à négociier**) dans l'attente **d'une négociation de révision du dispositif « forfait jour »**.

- **Traiter les problématiques** des temps de trajet « vestiaire/chantier », des temps « d'habillage/déshabillage », des badgeages, ... Abandon des dispositifs culpabilisants et coercitifs de mesure du temps effectif passé à bord des chantiers (par exemple le « Montabord » à la Division Services).
- **Prise en charge par l'entreprise** de la journée dite « de solidarité ».

L'égalité professionnelle :

- Le **renforcement des ambitions du plan d'actions** de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en œuvre à DCNS. La **réduction de la précarité** qui touche beaucoup plus fortement les femmes à DCNS. La **réduction des écarts salariaux** entre les femmes et les hommes qui existent encore à DCNS.
- Le **respect du plan d'action** de l'accord « handicap » mis en œuvre à DCNS courant 2010, pour arriver au minimum à un taux d'emploi en CDI de personnels en situation de handicap **de 6% (au moins 750 personnels en CDI)** des effectifs globaux à fin 2013.
- Un **budget d'équité interne**.

La pénibilité :

Négociation **d'un accord ou plan d'actions en 2013** comme le prévoit la législation.

Prise en compte de tous les risques des travaux dangereux, pénibles, insalubres pour l'ensemble des personnels, quels que soient leurs statuts et leur employeur, travaillant ou ayant travaillé dans les chantiers et les sites de l'entreprise DCNS.

Abandon des travaux actuels tendant à une déclinaison restrictive des situations de pénibilité à DCNS et des mesures compensatoires minimalistes en cas de non disparition.

La prévoyance/santé :

Augmentation de la part prise en charge par l'employeur :

- **100%** par l'employeur pour les contrats de groupe « prévoyance ».
- **80%** par l'employeur pour les contrats de groupe « complémentaire santé ».

Les déplacements et la mobilité :

Exigence de l'ouverture **de négociations pour un accord en 2013** sur l'ensemble des questions de déplacements, de mobilité et d'expatriation.

Parallèlement, **remise à plat de tous les protocoles centraux ou locaux** liés à ces sujets et qui ont été mis en place sans aucune concertation légale et dans l'opacité la plus compétée.

Principe de précaution pour les personnels de l'entreprise ou ses sous-traitants par un rapatriement de ceux travaillant dans des « pays à risques » (risques fortement accrus compte tenu de l'actualité récente).

- **Réactualisation** des barèmes et frais de déplacement.

La sous-traitance :

Exigence de l'ouverture de discussions en vue de **l'adoption d'une « charte sociale de la sous-traitance »**.