

Evolution professionnelle et salariale des personnels Cadres et Ingénieurs

A la CGT nous entendons représenter l'ensemble des personnels. Lorsque la CGT dénonce la stratégie de Dcns et la politique d'entreprise menées par nos dirigeants, nous considérons que l'on défend l'intérêt commun de tous les salariés.

Pour la CGT, rester sans rien faire et sans rien dire est la pire des attitudes. Être cadre, c'est avant tout être salarié. Parfois des choix peuvent paraître difficiles. Réfléchir aux impacts des directives s'est aussi remettre ces dernières en cause.

Si vous regardez le code du travail ou allez voir sur les forums, vous constaterez qu'en France, les directions d'entreprise peuvent faire ce qu'elles veulent. Tant en terme d'organisation (souvent génératrice de souffrance au travail) qu'en terme de rémunération (partage des richesses issues du travail) nos dirigeants, sortants souvent des mêmes « écoles » n'ont comme seule obligation le respect de la convention collective de branche.

Lorsque l'on donne tout pouvoir à ces dirigeants qui ne cherchent que la financiarisation de l'entreprise et leur bénéfice personnel à court terme, on s'aperçoit qu'ils vont chercher à faire un maximum de profits. Pour atteindre un tel objectif, tout est bon : Des organisations industrielles qui sont néfastes à l'entreprise et aux personnels. Des choix stratégiques avec des conséquences tant financières que sociales graves. Mais aussi une diminution drastique de la « masse salariale » sous prétexte de concurrence.

➤ **C'est quoi la politique Dcns concernant l'évolution salariale des IC ?**

Tout d'abord, les chiffres issus des bilans sociaux de Dcns parlent d'eux même. Les évolutions salariales des Cadres et Ingénieurs sont faibles en comparaison à celles des Cadres supérieurs et dirigeants. Et pour cause ! Ce sont eux qui décident.

Il faut bien payer tous ces protagonistes du changement permanent, de la transformation, de l'accélération... Leur rôle est de piloter l'entreprise. Le vôtre se résume à appliquer ou faire appliquer.

- En 2012, les cadres en position II (pour la plupart d'entre vous) ont été payés en moyenne, 4% de plus que le minima de l'accord d'entreprise et de facto de la grille de la convention collective de la métallurgie.
- Les cadres en position III (cadres supérieurs) ont été payés 33,5 % de plus par rapport au minima de la grille de l'accord.
- Toujours en 2012, ces mêmes cadres "supérieurs" ont perçu des primes augmentées de 80% ! (chiffres issus du rapport de l'expert du CCE sur les rémunérations, p39)

➤ **Evolution Professionnelle :**

Sur ce sujet, la direction n'entend pas établir de règles claires. Seules celles de l'accord d'entreprise lui sont imposées. Le reste se fait en fonction des collaborateurs, sur des constats parfois plus que subjectifs.

Au quotidien, certaines évolutions de cadres posent question. Pourquoi lui ? Cette situation, pas nouvelle à Dcns est pratiquée dans bon nombre d'entreprise et le proverbe qui dit « *diviser pour mieux régner* » est toujours d'actualité. Toutefois, le travail, la santé des salariés, votre santé ... se dégradent.

Celui qui applique les règles, qui fait appliquer les directives est récompensé. On ne parle pas ici de travail bien ou mal fait, d'ingéniosités et de bonnes réflexions ou d'encadrement. Non, on parle d'asservissement.

La CGT ne remet pas en questions la rémunération des cadres supérieurs et des cadres dirigeants mais bien son évolution des dernières années et son manque de visibilité. Oui les actionnaires peuvent récupérer une partie des bénéfices issus du travail mais cela ne doit pas se faire au détriment de l'ensemble du personnel. Le partage des richesses ne peut pas aller qu'aux mêmes. Il est juste de revendiquer une évolution salariale en lien avec son niveau et conforme à son travail.

A Cherbourg, nous sommes plus de 600 cadres. Il est possible de changer les choses si collectivement le sujet est porté. Les EAA, la prochaine NAO sont des moments où nous pouvons réclamer d'autres politiques d'évolutions. Pour la CGT, il est temps que les salariés reprennent en main leur avenir et celle de leur entreprise DCNS.