

NAO 2014 : Répartir équitablement les richesses créées !

Les résultats économiques et financiers 2013 de DCNS ne sont pas encore arrêtés que les actionnaires se sont déjà octroyés, fin 2013, le versement d'un acompte sur dividendes de 44 millions d'euros.

Rappelons-nous aussi, qu'en 2011 et 2012, les dividendes versés par DCNS à ses actionnaires (État et Thalès) se sont montés chaque fois à près de 100 millions d'euros.

Actuellement, il n'est un secret pour personne que l'entreprise communique très largement sur des résultats financiers qui seraient en retrait, en usant du catastrophisme comme pour mieux préparer les consciences.

Mais pour aborder cette négociation annuelle en connaissance de la réalité financière précise de l'entreprise, la CGT a déposé un questionnement lors de l'ouverture de la réunion de l'observatoire des rémunérations du 10 décembre 2013. Malheureusement, à ce jour, aucune réponse de DCNS n'est intervenue, alors nous reposons, à nouveau ici, ce questionnement :

☞ Quelle est la répartition financière de la valeur ajoutée créée dans l'entreprise entre la rémunération des personnels, les investissements, la R&D, les bénéfices et dividendes, et l'évolution de cette répartition sur les dix dernières années ?

En corollaire, même vision sur l'évolution sur le taux de productivité ?

☞ Quelle est la réalité précise et chiffrée (outre les aspects nominatifs) des rémunérations et des avantages spécifiques (régime de retraite spécifique, bonus, stock option, ...) pour les cadres dirigeants et les mandataires sociaux de l'entreprise ?

☞ Quelle est l'ensemble des provisions financières pour les dispositifs visant à diminuer ou à supprimer des emplois (IDV, autres ...) ?

☞ Quels sont les bénéfices financiers hors production de l'entreprise, ainsi que la description des circuits et montages financiers supportant les dispositifs dont ils sont issus ?

☞ Quels sont les divers allègements de charges et aides publiques diverses, ainsi que leurs montants, dont bénéficie l'entreprise (CICE, CIR, bas salaires, ...) ?

Pour la CGT, la NAO 2014 doit privilégier le collectif de travail par une redistribution équitable des richesses créées et par un esprit de solidarité et de sens social.

Dans la continuité de ses nombreuses actions sur ce thème et par déclinaison de la mobilisation lors du CA du 15 janvier 2014 concernant la stratégie et la politique industrielle, la CGT revendique un « plan d'embauches » ambitieux pour renouer avec le développement industriel des sites français de l'entreprise.

La CGT a par ailleurs utilisé aussi cette action du 15 janvier pour préciser ses attentes sociales lors la NAO qui s'ouvre.

Tout le monde est donc bien au fait de la position de la CGT.

Mis à part pour les 235 cadres dirigeants qui se sont partagés à nouveau plus de 6,1M€ de bonus et primes ainsi que 36M€ de salaires, soit une rémunération moyenne de 180 000 euros bruts en 2012, les autres personnels sont en droit d'attendre un juste retour de leurs efforts.

C'est vrai pour les PMAD qui, à ce jour, entament une quatrième année de gel de

salaires, vrai pour les conventions collectives qui continuent de subir un système salarial fait de nombreux artifices individuels.

La priorité pour les salaires doit se traduire par une solidarité inversée(*) d'un statut vers l'autre, avec :

➤ **Une AG de 5%**

➤ **Le Paiement au 01/01/2014 d'un premier bordereau de rattrapage de 5%, mettant fin au gel des bordereaux**

En complément de ces mesures générales salariales, la CGT réitère sa proposition d'une prime dite « de vacances », d'un montant égal au salaire moyen brut mensuel constaté en 2013 à DCNS, soit une prime de 3100€ nets.

(*) Chacun peut se souvenir que depuis le changement de statut, l'augmentation annuelle des ouvriers d'État servait de repère dans l'expression revendicative CGT pour les augmentations des personnels CC.

L'autre volet prioritaire de cette NAO doit être une véritable « révolution » sur la question de l'emploi, que l'accord GPEC détruit dans une logique d'entreprise de pilotage des contrats et de sous-traitance des réalisations.

De la même manière, bien qu'étant signataire de l'accord DCNS sur le contrat de génération qui, nous l'avons dit, n'est pas assez ambitieux sur le sujet, la CGT revendique :

- **Un « plan de résorption de la précarité » par la transformation en emplois pérennes des trop nombreux prestataires permanents, intérimaires, CDD ou sous-traitants internes, actuellement présents dans les sites de l'entreprise.**

Cette proposition CGT s'inscrit bien dans une logique de collectif et communauté de travail.

Un autre thème majeur pour les salariés concerne la question qui constitue un véritable déni de reconnaissance de la carrière : l'évolution professionnelle.

- **La CGT revendique que soit enfin résolu ce sujet majeur, pour lequel elle a, seule, déposé un projet, par la concrétisation d'un accord spécifique bénéficiant de son propre budget.**

Parmi les autres sujets qui perdurent, il est véritablement temps que la question du respect du temps de travail fasse l'objet de décisions.

Curieusement cette année, la négociation est programmée sur 3 réunions espacées de 15 jours chacune, du 4 février au 6 mars.

Durant cet agenda, le Conseil d'Administration, réuni le 18 février, aura à son ordre du jour l'arrêté des comptes 2013. Un CCUES est lui programmé le 11 février et la négociation, enlisée, de l'évolution professionnelle se poursuit le 13 février, mais d'autres dates sont aussi programmées post NAO.

Toute cette orchestration n'est pas fortuite. Ce « temps long », laissé par la Direction Générale, arrêté des résultats obligerait, est à mettre au compte d'une volonté de formatage des consciences, y compris sur un possible non versement de l'intéressement. Cette variable de rémunération n'est pas du salaire. L'intéressement est facultatif et lié à la performance de l'entreprise, sur des choix que seul le management fait. L'accord est de ce fait « prisonnier » d'une formule mathématique et les signataires le savent.

Pour la CGT, le collectif de travail doit voir des réponses collectives lui être apportées, aussi bien sur le salaire que sur l'emploi. C'est donc à nous tous de jouer, avec le rapport de force nécessaire.

- **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 ou déplacements « vestiaire/chantier », des temps « d'habillage/déshabillage », ..., en adéquation avec le code du travail.**
- **Prise en charge par l'entreprise de la journée dite « de solidarité ».**

Concernant la problématique de l'égalité professionnelle, la CGT revendique :

- **Résorption de la précarité qui touche beaucoup trop fortement les femmes.**
- **Réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.**
- **Négociation d'un nouvel accord « handicap » en vue d'arriver à un taux d'emploi en CDI d'au moins 6% de l'effectif global** (DCNS met fin unilatéralement à la négociation en cours, tout en disant vouloir reconduire un accord, mais en deçà du précédent).

Enfin, concernant la question de la prévoyance/santé, la CGT revendique :

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