

Evolution Salariale à Dcns Cherbourg

6 septembre 2016

Quand DCNS exige autant de ses personnels, le minimum est qu'elle paye correctement ce qu'elle leur doit. Il y a quelques mois, notre syndicat alertait les salariés de Cherbourg sur des moyennes salariales inférieures à celles en vigueur à Dcns.

En effet, après compilation des différents Bilans Sociaux 2015 de chaque établissement, la CGT a mis en évidence des différences importantes entre les salaires perçus à Cherbourg et le reste de Dcns. Et depuis...

Dans le courrier explicatif NAO, la direction se garde bien de vous signifier que l'accord de branche de la métallurgie Parisienne s'impose à notre entreprise. La loi "travail" n'étant pas encore appliquée, les relèvements des seuils de chaque coefficient (voir tableaux verso) ne sont pas négociés par les Organisations Syndicales et la direction de Dcns.

Concrètement, un OETAM qui était au seuil de son coefficient en 2015, qui reçoit une Augmentation Générale, ne se voit appliquer que l'accord de branche (c'est à dire le relèvement du seuil obligatoire) et non une "vraie" revalorisation de son salaire...

De plus, hormis le parcours d'intégration de 12 ou 18 mois dont certains d'entre vous attendent l'application au "bon vouloir" de la hiérarchie, comment accepter d'attendre en moyenne 7 ans (chiffre 2014) pour évoluer et changer de coefficient à Dcns Cherbourg ?

D'ailleurs à Dcns, les Ingénieurs et Cadres (IC) ont une évolution professionnelle automatique tous les 3 ans. Pourquoi pas les OETAM ?

Et que dire du supplément d'intéressement validé en Conseil d'Administration par nos actionnaires en février? Fruit d'un chantage à signature des accords du plan de performance fin 2015 qui condamne industriellement et socialement notre établissement et ses personnels, il n'est, pour autant, toujours pas versé malgré l'exclusivité du contrat Australie (34 milliards d'euros) !

A cela peut s'ajouter l'opacité de la feuille de paye et l'absence d'explication quant aux points pénibilités dont on ignore la correspondance avec nos activités alors que dans le même temps la direction s'évertue à diminuer les primes liées aux TDPIIS.

Côté PMAD, le gel des bordereaux des salaires n'est toujours pas remis en question malgré le relèvement du point d'indice dans la fonction publique.

Aujourd'hui, la direction a connaissance de ces points d'achoppements et pourtant aucune action n'est lancée pour palier aux dérives.

Pire, le PdG dans son courrier de juillet nous sollicite encore un peu plus : "accord global de performance pour lequel des étapes importantes restent à franchir" ... Ils n'en n'auront jamais assez...

Avec la loi "travail" imposée à coups de 49.3 par le gouvernement, la coupe est pleine.

A l'heure où le Suffren, plus largement l'ensemble du programme Barracuda et les autres programmes en cours ont besoin de la mobilisation de toutes les forces productives de Dcns Cherbourg, allons nous laisser la direction nous traiter de la sorte ?

**La prise de conscience de tous est nécessaire pour changer de cap.
Débattons ensemble dans les ateliers et secteurs.
Parlons salaire et reconnaissance professionnelle pour que
l'évolution salariale remplace la révolution managériale.**