

PROCES VERBAL DE DESACCORD ET DÉCISION UNILATÉRALE SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE POUR L'ANNEE 2012

1. PREAMBULE

La négociation annuelle, conformément aux dispositions légales, traite des salaires effectifs (sauf pour les catégories cadres supérieurs et dirigeants au forfait sans référence horaire et les Personnels Navigants), de la durée effective du travail et de l'organisation du temps de travail.

Cette négociation a été également l'occasion d'examiner les évolutions de l'emploi dans l'entreprise, et de faire le point sur l'ensemble des négociations en cours ou récentes ayant des conséquences directes sur les domaines ci-dessus.

Cette négociation prend en compte la situation industrielle et économique de l'entreprise ainsi que son environnement, dont les évolutions ont été examinées lors des réunions du Comité Central d'Entreprise.

Les réunions de négociation se sont tenues les 30 novembre, 14 et 22 décembre 2011.

Les organisations syndicales ont établi des demandes qui peuvent, pour les principales, se synthétiser comme suit :

CGT :

- 5% minimum d'augmentation générale pour tous,
- 5% de rattrapage du pouvoir d'achat,
- budget promotionnel de 5% hors ancienneté,
- revalorisation des éléments du statut social,
- ...

CFDT :

- augmentation générale de 5% pour les cadres et les non cadres, avec un plancher de 100 €,
- budget nécessaire d'augmentations individuelles. Pas d'augmentation en dessous de 3% pour les non cadres et de 8% pour les cadres,
- amélioration des primes et congés d'ancienneté,
- intéressement, PERCO, chèques vacances...,
- ...

CGC :

- politique salariale supérieure à 4%,
- valorisation des indemnités de déplacement France et Etranger,
- négociation d'un nouvel accord sur les astreintes,
- ...

Les positions détaillées sont en annexe.

L'entreprise a notamment attiré l'attention sur le faible niveau des commandes civiles et l'absence de commandes militaires export, ainsi que sur l'impact de la crise économique mondiale.

Ces circonstances imposent une politique de l'emploi et une politique salariale prudentes et adaptées aux circonstances du moment.

En l'absence de possibilité d'aboutir à un accord, la société a été amenée à prendre la décision unilatérale ci-après.

2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1. Durée du travail et jours de repos

La mise en œuvre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail a fait l'objet d'accords spécifiques permettant à toutes les catégories de personnel de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution annuelle de journées de repos supplémentaires.

Un accord spécifique a été proposé concernant l'organisation du temps de travail pour la période du 1er juin 2012 au 31 mai 2013.

2.2. Congés Payés

Chaque établissement opte en 2012, compte tenu des contraintes d'organisation du travail, pour l'une des modalités suivantes :

- fermeture de 4 semaines,
- fermeture de 3 semaines du lundi 30 juillet au vendredi 17 août, et afin de prendre en compte le 15 août jour férié, au choix des établissements le vendredi 27 juillet ou le lundi 20 août.

3. RÉMUNÉRATIONS

Le procès verbal de désaccord garantit une série de mesures.

3.1 Mesures salariales

3.1.1. Mesures salariales des personnels des coefficients 140 à 395

- Augmentation générale :
Les salaires seront augmentés au 1^{er} mars de 1%.
- Évolutions individuelles :
Le budget annuel global de l'ensemble des évolutions individuelles pour 2012 sera au moins égal, en niveau, à 1,3%. Les augmentations individuelles seront réparties du mois de janvier au mois de décembre.
Les salariés n'ayant pas reçu d'augmentation individuelle depuis 4 ans devront recevoir les explications nécessaires lors d'un entretien avec leur hiérarchie.
- Minima salariaux :
Les minima par coefficient sont augmentés au 1^{er} mars de 1%.

- Treizième mois minimum :
Le treizième mois minimum 2012, pour le personnel à plein temps et pour une année complète de travail sera de 2 040 € (valeur décembre 2012).
Cette mesure est appliquée au prorata temporis pour les entrants/sortants dans l'année, au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel et au prorata du taux de salaire pour les contrats de formation par alternance.
- Rémunération Mensuelle Garantie (RMG)
La rémunération mensuelle garantie est portée à 1 850 € au 1er janvier 2012, pour le personnel à plein temps.
En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre 1 850 € et la somme des éléments suivants :
 - son salaire de base du mois,
 - sa prime d'ancienneté du mois,
 - le prorata 13ème mois, égal au 13ème mois incluant l'effet plancher, divisé par 12.
 Cette rémunération mensuelle garantie ne s'applique pas au personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté, ni aux contrats de formation par alternance : apprentissage, contrat de professionnalisation.
Cette mesure est appliquée par mois complet et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

3.1.2. Mesures salariales des personnels ingénieurs et cadres (CCN)

- Évolutions individuelles :
Le budget annuel des évolutions individuelles pour 2012 sera au moins égal en niveau à 2,8%.
Un cadre qui n'aurait pas bénéficié depuis deux ans d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales sur la même période recevra les explications nécessaires au cours d'un entretien individuel qui aura lieu obligatoirement dans les trois mois qui suivent l'échéance des deux ans. La période de deux ans s'apprécie depuis la date de la dernière augmentation individuelle.
- Rémunérations annuelles minima :
Le barème des rémunérations annuelles minima des cadres forfait jours (PI 76 à IIIB indice 180, et des cadres 14, 15,16) est revalorisé de 1%.

3.1.3. Suivi des mesures salariales individuelles

L'examen annuel du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes ne fait pas apparaître sur le plan collectif d'inégalités de salaires. Une attention particulière sera portée sur l'application des dispositions de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes notamment dans le domaine de la rémunération.

Les comités d'établissement seront informés semestriellement du nombre d'augmentations individuelles de l'Établissement. Cette information, par grandes catégories professionnelles (atelier, ATAM, cadres), est donnée en juillet pour le premier semestre, en janvier pour le second et le total de l'année. Un bilan prévisionnel de l'année incluant le second semestre sera donné en novembre.

3.2. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Pour l'année 2012, l'abondement par l'entreprise sur l'ensemble des versements et transferts (à l'exception du PEE ou du PERCO d'une autre entreprise) est reconduit avec un budget prévisionnel alloué total de 1 million d'euros, avec les mêmes valeurs dans les différents cas qu'en 2011.

Un avenant en ce sens de l'accord PERCO a été proposé.

4. EMPLOI

La Société réaffirme son objectif de maintenir et de pérenniser les compétences de l'entreprise et l'emploi de ses collaborateurs. Dans ce cadre, elle mettra en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation et de mobilité professionnelle.

La négociation concernant le renouvellement de l'accord d'entreprise de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences devra intégrer la nécessité de gérer les compétences individuelles et collectives, dans un environnement en continuelle évolution, et permettre à chacun de développer son employabilité.

5. DÉPÔT

Le texte de la présente décision unilatérale sera déposé à la DIRECCTE de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le *11 janvier 2012*


Jean-Jacques CARA
Directeur des Ressources Humaines

NAO 2012

LES REVENDICATIONS DE L'INTER CFDT

4 SUJETS

MAJEURS

- ➔ **Augmentation Générale des Salaires**
- ➔ **Augmentations Individuelles**
- ➔ **Préserver l'emploi et les compétences**
- ➔ **Statut des salariés de la Société.**

Dans la perspective des réunions de négociation des 14 et 22 décembre, les 7 Sections Syndicales CFDT Dassault Aviation ont arrêté le cahier revendicatif qui sera porté par la délégation CFDT tout au long de cette négociation.

Les salaires (augmentations générales et individuelles), la préservation de l'emploi et des compétences seront au cœur de nos revendications. Voici les principales revendications de l'Inter CFDT (Argenteuil, Argonay, Biarritz, Martignas, Mérignac, St-Cloud et Seclin).

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES (AG)

- ➔ **5% CADRES et NON-CADRES au 1^{er} JANVIER 2012 avec un plancher de 100 €.**

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES (AI)

Depuis 1999, la Direction Générale n'attribue plus d'Augmentation Générale aux salariés Cadres. Si la DG persiste dans cette voie, il est évident que notre revendication doit prendre en compte cette situation avec les 2 volets suivants :

- ➔ **NON-CADRES :** **Aucune AI inférieure à 3%**
- ➔ **CADRES :** **Aucune AI inférieure à 8 %**

Si habituellement, la CFDT revendique un budget global d'AI, les dernières années nous ont montré que nous ne pouvions pas vérifier la finalité de son utilisation. L'application qu'en font les Directions Générale et Locales qui ont une fâcheuse tendance à saupoudrer ce budget avec des AI qui, quelques-fois, frisent la provocation crée plus de mécontentements que de satisfactions. En clair, ce qui devrait être une récompense tourne à la "punition". Il est de la responsabilité de la Direction de définir de son niveau compte-tenu des besoins qu'elle seule peut appréhender en questionnant les Directions Locales sur l'état de leurs besoins. Et il est de notre responsabilité de nous assurer que les AI attribuées ne soient pas des AI "peau de chagrin".

En outre, nous demandons que :

- Ces AI soient dépolluées des évolutions liées à l'ancienneté et aux augmentations conventionnelles
- Toute personne (Cadre ou Non-Cadre) qui n'aurait pas bénéficié d'une AI depuis 2 ans en reçoive l'explication au cours de son Entretien Individuel (pour les non-cadres, le délai actuel est de 4 ans !)
- Lorsque le salaire brut est supérieur ou égal au mini du coefficient ou de l'indice supérieur, le passage à ce coefficient ou indice doit être systématique.
- Un suivi mensuel soit présenté lors des réunions de comité d'établissement ou de Délégué du Personnel.

AUTRES ÉLÉMENTS DE SALAIRE

- Rapprochement des grilles magasin et atelier.
- Minima Salariaux : La CFDT revendique une augmentation des minis de 5%
- Reconnaissance de la polyvalence sur la feuille de paie
- Rapprochement de la grille "monteur" par rapport à la filière maintenance aéronautique.
- Non revue depuis 1983, nous demandons que la MMT (Majoration pour Mode de Travail) de 8% soit réévaluée tout comme les primes de panier.
- Rémunération Mensuelle Garantie : **1930 € sans l'ancienneté.**
- 13^{ème} mois minimum : **2120 €**
- Versement du ½ treizième mois de fin d'année sur la paie de novembre

PRÉSERVER L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES

LA FORMATION

GPEC : La négociation d'un nouvel accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est en cours. La CFDT s'investit pleinement dans cette négociation qui va se poursuivre en 2012.

SENIORS : Egalement en cours, cette négociation se poursuivra en 2012. Nous rappelons ici notre détermination d'associer à l'accord Seniors le remplacement des départs et un dispositif fin de carrière autre que la simple possibilité de travailler à mi-temps.

STATUT DU PERSONNEL

➔ FRAIS DE SANTÉ

La CFDT demande à ce que la DG augmente sa participation à la mutuelle des salariés non-cadres, permettant ainsi le désengagement total des CE.

➔ INCAPACITÉ INVALIDITÉ

La CFDT demande à la DG de lever le blocage actuel de la négociation en acceptant de prendre à sa charge les éventuelles hausses de cotisations des salariés cadres.

Nous demandons la création d'un groupe de travail sur la Dépendance.

➔ ANCIENNETÉ

PRIME

Face à la décision du gouvernement d'allonger "la vie au travail", il est nécessaire d'adapter le barème de la prime d'ancienneté et d'en améliorer les pourcentages d'attribution.

Face à une autre décision, prise en 1997 par la CFE/CGC et la DG qui supprimait la prime d'ancienneté pour les Cadres, nous demandons que celle-ci soit réactivée.

Sur ces 2 points, la CFDT fera des propositions très précises permettant à tous les salariés (Cadres et Non-Cadres) de trouver une juste récompense à leurs années d'engagement.

CONGÉS

Là encore, la CFDT fera des propositions très précises : Ouverture des droits à la date anniversaire, harmonisation du barème entre Cadres et Non-Cadres et ajout de deux tranches supplémentaires.

➔ MÉDAILLE DU TRAVAIL

Son montant est de 42 € depuis l'accord NAO 2005. La CFDT demande sa revalorisation à **50 € minimum.**

INTÉRESSEMENT

La signature de l'accord d'intéressement 2010, 2011, 2012 n'entame en rien **notre revendication d'abondement et de dé plafonnement** de l'enveloppe globale (à 14 millions d'€ depuis 1992).

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

La CFDT demande de réduire le nombre de tranches, revaloriser l'abondement et **l'attribuer à tous pour moitié des sommes épargnées** (avec un plafond)

➔ LOGEMENT

Nous rappelons notre demande de négociation d'un accord d'Entreprise en vue de faciliter l'accès au logement (amélioration des prêts, extension des parcs locatifs, etc).

TRANSPORT

La CFDT demande l'harmonisation vers le haut des primes de transport.

➔ PLAN D'ÉPARGNE CHÈQUES VACANCES

La CFDT demande la création d'un plan d'épargne pour tous les salariés, avec une participation financière de la Société basée sur les ressources.

➔ RESTAURATION

La CFDT demande d'harmoniser vers le haut la participation Société à la restauration.

➔ LUNDI DE PENTECOTE

Arrêt de la décision unilatérale de la DG qui consiste à affecter cette journée sur des jours de RTT/Capitalisation. Mais prise en charge de cette journée par la Société.



METALLURGIE

INTERCENTRE CFE-CGC DASSAULT AVIATION

St Cloud, le 29 novembre 2011

NAO 2012 : Changement de cap obligatoire !

Depuis 2 ans, le comportement social de notre entreprise se dégrade périlleusement. La CFE-CGC aborde ces NAO 2012 porteuse des revendications de salariés de plus en plus mal traités et de plus en plus mécontents.

Pour la CFE-CGC les incontournables sont :

Politique de rémunération :

2010 et 2011 sont 2 années où la société a refusé de valoriser justement ses salariés. Elle a généré une profonde déception au sein de tout le personnel.

Un communiqué de la Société dans un article de *liaison sociale*, suite à la réaction récente de notre client émirien, annonce « **une révision à la baisse de sa politique salariale 2012** ».

Mais jusqu'où ira notre Direction Générale dans la dégradation du capital social de DASSAULT AVIATION ?

En 2010, les salariés horaires ont pris de plein fouet l'arrêt des heures supplémentaires, des TT2, des VSD ... au point que certains d'entre eux en arrivent aujourd'hui à des situations de surendettement inacceptables.

Pendant 2 ans notre Société a privé sa ligne hiérarchique d'un outil de management majeur que représentent les augmentations au mérite.

En 2010 et 2011 les salariés cadres ont été exploités au-delà du raisonnable. Cette catégorie de personnel subit une dégradation constante de son statut. Elle bénéficie de moins en moins d'AI dont une grande partie est absorbée par les jeunes, eux-mêmes confrontés à un infléchissement prématuré de leur progression de salaire.

INTERCENTRE CFE-CGC DASSAULT AVIATION

2012 doit afficher une rupture de cette politique d'austérité exacerbée.

En 2011 l'effectif à baissé de **2,6%**, la masse salariale de près de **4%** et l'inflation a bondi à **2,2%**.

Monsieur de Directeur, il est temps pour vous de :

proposer des niveaux d'AI permettant de récompenser réellement le mérite (sans faire d'amalgame de distribution avec les pourcentages d'ancienneté ou les augmentations automatiques)

- recréer une réelle dynamique d'entreprise pour relever les défis majeurs à venir.

Face à l'échec de votre politique du tout AI, vous devez généraliser les AG à tout le personnel, ce à quoi vos prédécesseurs s'étaient engagés pour une inflation dépassant 2%.

Une politique salariale « *prudente* » ne sauvera pas la Société d'une panne de commande, mais l'empêchera de redémarrer le moment venu.

Statut cadre :

Pendant de nombreuses années, le passage au statut de cadre était considéré comme une reconnaissance, aujourd'hui il apparait comme une punition :

- pas d'AG
- pas d'heures supplémentaires rémunérées
- pas d'APTT
- retraite dévalorisée
- plus de prime d'ancienneté

La CFE-CGC considère cette situation comme discriminatoire envers les cadres.

Depuis 2 ans, le différentiel d'AI entre Cadres et Non-Cadres a été érodé, pénalisant encore plus le développement de carrière des jeunes ingénieurs.

INTERCENTRE CFE-CGC DASSAULT AVIATION

Déroulement de carrières :

La société ne mise plus sur la promotion des techniciens, Agents de Maîtrise et jeunes Ingénieurs.

Les techniciens manquent de visibilité sur leurs perspectives d'évolution.

Les Agents de Maîtrise sont particulièrement exposés à des situations de stress car tiraillés entre les besoins de leur équipe et les contraintes croissantes imposées par l'entreprise.

Les jeunes Ingénieurs n'osent plus comparer leur évolution de carrière à celle de leurs "copains de promo" embauchés dans d'autres entreprises.

Pour la CFE-CGC il est urgent de mettre un terme à cette situation et de convoquer un groupe de réflexion afin d'analyser, d'améliorer et de mieux cadrer le déroulement de carrière de ces catégories de personnels.

Frais de déplacement :

Devant le manque de clarté des règles appliquées au remboursement des frais de déplacement et l'augmentation du coût de la vie; la CFE-CGC propose d'ouvrir une négociation afin de préciser aux salariés la totalité des règles qui leur sont applicables et de valoriser à leur juste niveau le montant des indemnités.

Astreintes :

L'accord de 2007 sur les astreintes a permis d'harmoniser et de réguler des pratiques trop différentes entre les établissements. Aujourd'hui, nous constatons des différences d'interprétation importantes de ce texte.

La CFE-CGC demande la révision de cet accord au cours d'une négociation spécifique à mener dès le premier trimestre 2012.

N.A.O

REPÈRES REVENDICATIFS SOCIÉTÉ 2012

SALAIRES.

Augmentations Générales :

- 5% de rattrapage du pouvoir d'achat pour les années 2010 et 2011 (0% en 2010, 1.5% en 2011)
- 5% au titre de 2012.

Budget promotionnel :

- Budget promotionnel doit être porté à 5% de la masse salariale, hors prime d'ancienneté, afin de rattraper les budgets promotionnels insuffisants de ces dernières années.
- Mini des augmentations individuelles à 5%.
- Passage automatique au coefficient supérieur dès lors que l'on atteint son mini.
- Repositionnement des salariés au coefficient correspondant à leur salaire.

GRILLE DE CLASSIFICATION.

Nous demandons que s'ouvrent des négociations sur la construction d'une grille de classification du manœuvre à l'ingénieur démarrant au coefficient 140 à 1700 euros brut.

Principes de cette grille de classification :

Elle doit permettre à chaque salarié d'obtenir un coefficient d'embauche qui respecte la reconnaissance de ses diplômes et de son expérience professionnelle.

Tout au long de la carrière du salarié elle devra prendre en compte l'évolution de sa qualification, de son savoir-faire ainsi que de ses formations et expérience acquises.

Pour les non cadres :

Elle devra respecter une proportionnalité entre le salaire et le coefficient afin d'assurer le doublement du salaire en euro constant pour une carrière complète dont 50% après avoir effectué 1/3 de celle-ci.

Pour les cadres :

- Suppression de la grille de transposition et application des articles 21 A et B de la convention collective des Ingénieurs et Cadres ainsi que l'article 7 des ETAM. Les coefficients 335,365 et 395 passant PII.
- Nous demandons que le salaire minimum d'embauche chez Dassault soit porté à 1700 euros brut pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue, au coefficient 140.
- Reconnaissance des qualifications dans une échelle de 1 à 7, à partir de ce mini à 1700 euros.
- Ce mini évoluera au même rythme que le SMIC national.

CAP/BEP :	Coef 170 = mini+20%
BAC/BAC-pro :	Coef 215 = mini+40%
BTS/DUT :	Coef 255 = mini+60%
BAC+3 Licence :	Coef 305 = mini+80%
BAC+4 Master :	Coef P2 = minix2
BAC+5 Ingénieur/Master :	mini x 2.5
BAC+8 Doctorat/Cadre supérieur	mini x 5

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.

Nous constatons que des problèmes de discrimination persistent dans le déroulement de carrière des salarié(e)s, nous réclamons un règlement rapide de tous les cas.

Transparence totale dans l'attribution des promotions et mise en place d'un collectif de suivi par usine (Direction-organisations Syndicales).

PRIMES.

Revalorisation du barème prime d'ancienneté et retour à cette prime pour les cadres.

Ancienneté	Taux Actuel	Taux demandé
6 mois	3%	3%
3 ans	5%	5%
6 ans	10%	10%
9 ans	15%	15%
12 ans		18%
15 ans	16%	
16 ans		19%
20 ans		20%
21 ans	17%	
25 ans		21%
27 ans	18%	

13^{ème} MOIS.

Mini égal au salaire moyen société : 3 700 euros.

INDEMNITÉS DE DÉPART A LA RETRAITE.

Alignement pour tous les salarié(e)s sur les indemnités conventionnelles de licenciement des cadres.

REVALORISATION DES PRIMES :

- Médailles du travail à 50 euros par année d'ancienneté.
- Prime salon à 250 euros.
- Revalorisation de la prime de transport (Régime Parisien 100% de la carte orange, Province prise en compte des trajets usine-domicile).
- Prime d'équipe MMT à 10% et des primes de panier et de transport pour les équipiers.
- Prime de premier contrat Rafale Export à 400 euros.

Revalorisation des indemnités de déplacement.

Mise en place d'un guide du statut du personnel en déplacement.

Application dans tous les établissements des notes et accords société.

PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT.

Environ 30% du revenu du salarié sont aléatoires (Intéressement et Participation) et ne sont pas pris en compte pour la retraite, la protection sociale, les CE, etc.

- La CGT propose une consultation du personnel concernant l'intégration de tout ou partie de ces revenus dans le salaire.
- Intéressement : augmentation de la part fixe.

EMPLOIS.

Depuis le 1^{er} janvier 2003, l'effectif société a perdu 664 emplois d'actifs, dont 256 spécifiques fabrications.

Nous faisons le constat que cette baisse constante des spécifiques fabrications est compensée par un recours à des prestataires extérieurs comme les agences d'intérim.

La CGT demande l'arrêt :

- De cette politique d'externalisation des charges de travail.
- De l'utilisation structurelle et systématique de l'intérim.

La CGT demande un plan d'embauche pour :

- Maintenir les capacités humaines de nos usines de production pour être capable de répondre à des montées de charges de travail.
- Retrouver et maintenir notre savoir-faire afin de ne pas affaiblir les équipes constituées.

- Anticiper les départs à la retraite par une embauche permettant un recouvrement d'un minimum de 6 mois.

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES.

- Nous constatons toujours une différence de salaire entre les femmes et les hommes.
- Nous demandons une action volontariste de la Direction Générale pour y mettre un terme.
- Nous demandons qu'une étude des besoins concernant la mise en place de structures d'accueils des jeunes enfants de salariés à proximité de leur établissement.
- Nous demandons plus de souplesse dans l'application de l'accord signé pour les jours de garde d'enfants malades.

SOCIAL.

- Déblocage de la participation pour le premier enfant.
- Nous demandons que les salariés « pacsés » aient les mêmes avantages que les salariés mariés.
- Prise en charge financière par les directions locales pour la création de crèche d'entreprises ou interentreprises.

TEMPS DE TRAVAIL.

- Prise en charge de la journée dite de solidarité (Lundi de Pentecôte) par la Direction Générale.
- Attribution des 3 jours manquants dus à la RTT.
- Libre utilisation des les jours de RTT et de capitalisation. Possibilité de les prendre en ½ journées.
- Interdiction des réunions de travail après 16 heures.
- Respect de la loi sur les plafonds horaires.
- Attribution des congés d'ancienneté à la date anniversaire.

RETRAITE.

- Remplacement de chaque départ en retraite.
- Mise en place d'une retraite anticipée pour les salariés exerçant des travaux pénibles et insalubres.
- Mise en place d'un système de retraite progressive (PRP) avec embauches compensatrices.

PROTECTION SOCIALE.

- Prise en charge par la direction de la cotisation des non cadres à hauteur de 60% comme pour les cadres.
- Mise en place par établissement d'un comité de suivi du contrat.
- Contribution DG pour le régime des retraités (respect de la loi EVIN).
- Indemnités journalières : Réintroduction de la subrogation de l'employeur pour la Sécurité Sociale.

Harmonisation des périodes d'indemnisation de maladie et accident du travail sur le régime des cadres.

FORMATION PROFESSIONNELLE.

- Nous demandons que 10% du temps de travail soient consacrés à la formation professionnelle.
- DIF (Droit Individuel de Formation) : possibilité de prendre un DIF pendant les heures de travail et une plus grande souplesse dans l'acceptation des choix émis par les salariés.
- Plan de formation pour répondre aux besoins individuels des salariés.
- Formations qualifiantes et diplômantes.

CONGÉS.

- Étalement des jours de congés sur l'année.
- Pas de fermeture de sites (sauf certains secteurs le nécessitant pour des raisons techniques).
- Accord cadre société et négociation par établissement pour prendre en compte les particularités des sites.

- Attribution de 2 jours de congés dans le cadre d'une mutation en cas de déménagement.
- Harmonisation pour les jours d'ancienneté du système des cadres à l'ensemble des salariés.

CONDITIONS DE TRAVAIL, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES.

Nous demandons une table ronde entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales sur ces sujets avant qu'il n'arrive un problème grave chez Dassault.

Le management est de plus en plus contesté car très mal vécu par les salariés cadres et non cadres. Il est de plus facteur de stress. Les salariés s'estiment de moins en moins considérés tant dans leur travail que de ce qui est de l'aspect humain.

Les salariés non cadres, estiment que les Entretiens Individuels n'apportent rien de positif, au contraire ils pensent que c'est un moyen de pression supplémentaire pour les DRH.

Nous demandons :

- Une refonte totale des Entretiens Individuels.
- L'arrêt du Lean Manufacturing.
- L'ouverture de négociations sur l'organisation du travail dans chaque établissement.
- Une indépendance des services médicaux vis-à-vis des DRH.
- L'arrêt des pressions sur les salariés refusant le forfait jour.
- L'arrêt des discriminations (perte de salaire, non promotion) pour les salariés syndiqués ou utilisant le droit constitutionnel de faire grève.
- Arrêt des mesures discriminatoires à l'embauche.

Nous vous rappelons que la loi punit ceux qui par leur position hiérarchique ou de subordination discriminent un salarié pour ses opinions et engagements personnels.

- Rattrapage du montant des retraites pour les salariés ayant subi une discrimination.
- Droit d'expression : attribution d'une heure mensuelle rémunérée pour un salarié qui participe à la vie sociale et syndicale.
- Attribution de moyens pour les commissions locales et de suivi CAP avenir.

CHÈQUES VACANCES.

- Abondement de Dassault-Aviation aux plans chèques vacances des salarié(e)s comme le prévoit la loi et ainsi le retour à la pratique antérieure.

LOGEMENT.

- Augmentation du budget logement afin de répondre aux attentes et besoins des salariés dans ce domaine.
- Prime d'installation pour les nouveaux embauchés équivalente à la caution demandée par le bailleur.
- Alignement du taux du prêt Habitat plus sur le taux du livret A. Collecte du 1% logement dans les CIL Locaux.

ACCORDS D'ENTREPRISE.

- Renégociation des accords :
 - Sur le Rôle, les Moyens et la Carrière des représentants du personnel.
 - Séniors.
 - Évaluation et prévention du Stress à l'entreprise.