



**Plateforme revendicative
CGT Dassault-Aviation
Négociations Annuelles Obligatoires
2017-2018**

SOMMAIRE

1. Rémunération : une politique unique	4
1.1. Augmentations Générales (AG).....	4
1.2. Augmentations individualisés (AI).....	4
1.3. 13 ^{ème} mois.....	4
1.4. Revenu Minimum Garanti (RMG).....	4
1.5. Grille de classification.....	4
1.6. Primes et indemnités.....	5
2. Temps de travail : vers les 32 h	6
3. Partage de la valeur ajoutée	6
4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
4.1. Salaire.....	7
4.2. Déroulement de carrière.....	7
5. Qualité de vie au travail	8
5.1. Social.....	8
5.2. Emplois.....	8
5.3. Retraites.....	Erreur ! Signet non défini.
5.4. Protection sociale.....	8
5.5. Formation professionnelle.....	8
5.6. Libertés individuelles et collectives, management.....	8
5.7. Chèques vacances.....	9
5.8. Logement.....	9
5.9. Accords d'entreprise.....	9
5.10. Connexion/déconnexion.....	9
5.11. Télétravail.....	9

Tous les ans, les thèmes suivants **doivent légalement** être abordés lors de la NAO

- la rémunération
- le temps de travail
- le partage de la valeur ajoutée
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- la qualité de vie au travail
- Code du travail :
 - L2242-1,
 - L2242-5,
 - L2242-5-1,
 - L2242-8,
 - L2242-12,
 - L2242-9,
 - L2242-13,
 - L2242-14,
 - L2242-20
 - L2015-994

1. Rémunération : une politique unique

1.1. Augmentations Générales (AG)

Les augmentations générales des salaires doivent récompenser l'effort collectif, renforcer la cohésion sociale en minimisant les trop grands écarts de revenus et limiter l'individualisation :

- Augmentations générales pour les cadres et les non-cadres.
- Mêmes pourcentages d'augmentation entre les cadres et les non-cadres.
- Rétroactivité au 1^{er} janvier 2017 des augmentations négociées.
- Le pourcentage d'AG doit être supérieur au pourcentage des AI.
- Application des AG sur les minis des grilles.
- Répercussions des augmentations du SMIC sur les minis des grilles Dassault-Aviation.
- Augmentation Générale = 6 %.
- Retour des Augmentations Générales pour les cadres

1.2. Augmentations individualisés (AI)

- Budget promotionnel de 4 % de la masse salariale hors prime d'ancienneté.
- Budget spécifique pour les primes d'ancienneté
- Pas d'augmentation individuelle inférieure à 5 %.
- Passage automatique au coefficient supérieur dès que l'on atteint le mini du coefficient supérieur.
- Repositionnement des salariés au coefficient correspondant à leur salaire.

1.3. 13^{ème} mois

Minimum égal au salaire moyen de la société = 4166 € brut mensuel en 2016.

1.4. Revenu Minimum Garanti (RMG)

Actuellement à 1950 € brut -> 2000 € brut

1.5. Grille de classification

- Tout le long de nos carrières, nos qualifications, savoir, savoir-faire progressent, l'expérience s'acquière et se renforce par les formations, la polyvalence, **cela doit être reconnu à partir de repères collectifs.**
- Afin de remettre les femmes et les hommes au cœur de la construction, de la reconnaissance et de l'efficacité sociale, nous exigeons l'ouverture de négociations sur la reconstitution d'une grille unique de classification de l'ouvrier à l'ingénieur.
- Nous proposons, sur cette base d'un salaire mini à 1800 € bruts au coefficient 140, le calcul d'un prix du point ($1\ 800 / 140 = 12,85$ €) servant à l'architecture de la grille.
- Nous proposons que cette grille ait une amplitude, entre le plus petit et le plus haut coefficient, de 1 à 5 et permette à chaque salarié, au minimum, le doublement de son salaire en € constants et de sa qualification sur une carrière, dont 50 % après avoir effectué 1/3 de sa carrière.

Un salaire minimum de 1800 € brut pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue, au coefficient 140.

Reconnaissance des qualifications dans une échelle de 1 à 5, à partir du SMIC à 1800 €

- **CAP / BEP :** Coef 170 = SMIC + 20 %
- **BAC/BAC.PRO :** Coef 215 = SMIC + 40 %
- **BTS / DUT :** Coef 255 = SMIC + 60 %
- **BAC + 3 Licence :** Coef 305 = SMIC + 80 %
- **BAC + 4 Master :** Coef P2 335 = SMIC x 2

- **BAC + 5 Ingénieur et Master** = **SMIC x 2.5**
- **BAC + 8 Doctorat / Cadre supérieur** = **SMIC x 5**

- Suppression de la grille de transposition (cadres 14-15-16), passage au coefficient P2 108 après 3 années en position cadre 14.
- Nous proposons que cette grille permette des passerelles Ouvrier / Technicien / Ingénieur / Cadre.
- Repositionnement au coefficient supérieur dès lors que la rémunération brut dépasse le minimum du coefficient supérieur.

1.6. Primes et indemnités

- Médailles du travail à 50 € par année et revalorisation automatique basé sur la PMSS.
- Prime salon du Bourget à 250 € net.
- Revalorisation de la prime de transport (Régime Parisien 100% de la carte navigo, Province prise en compte des trajets usine / domicile).
- Prime d'équipe MMT à 10 % et des primes de panier et de transport revalorisées pour les équipiers.
- Primes d'ancienneté :

Ancienneté	Taux Dassault	Taux CGT
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 %	
30 ans		22%

- Création d'une prime de 500 € pour les salariés contraints de repasser un diplôme, une qualification ou une certification périodiquement (soudeurs, contrôleurs radio soudure,...). Versement de cette prime lors de l'obtention du diplôme.
- Retour de la prime d'ancienneté pour les cadres.

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE :

- Alignement pour tous les salariés sur les indemnités conventionnelles de licenciement cadre.

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT (France et étranger) :

- Revalorisation des indemnités basées sur le barème des impôts.
- Conditions uniques pour tous les salariés cadres et non cadres.
- Application dans tous les établissements des notes et accords société.

2. Temps de travail : vers les 32 h

- Prise en charge de la prétendue journée de solidarité (Lundi de Pentecôte) par la direction générale.
- Attribution des 3 jours manquants dus à la R.T.T.
- Libre utilisation de tous les jours de congés légaux, d'ancienneté, de R.T.T et de capitalisation. Avec la possibilité de les prendre en ½ journée.
- 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.

3. Partage de la valeur ajoutée

- Minimum 33,3 % des bénéfices redistribués aux salariés au titre de l'intéressement et de la participation
- Minimum 33,3 % des bénéfices versés à l'entreprise au titre de l'autofinancement

- Ouverture d'une négociation d'un accord pour la mise en place des 32 h/semaine, sans perte de salaire, et création de 375 emplois pour compenser ce passage aux 32h.
- Attribution de 2 jours de congés en cas de déménagement de salariés dans le cadre d'une mutation.
- Réattribution d'une journée supplémentaire, pour évènements familiaux se déroulant à plus de 300 kms.
- Harmonisation pour tous les salariés des jours d'ancienneté sur le système des cadres.

- Redistribution égalitaire de la participation et de l'intéressement comme prévu par la loi

4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

4.1. Salaire

Nous contestons votre analyse sur l'égalité "parfaite" homme/femme dans l'entreprise et nous demandons que conformément à la loi vous établissiez un plan d'action d'ici la fin des négociations de l'année 2017.

Ce plan d'action visera à faire disparaître les inégalités salariales homme/femme, exemple pour les cadres indice >100 : Femmes = 66806 € brut/an et hommes = 77090 € brut/an. Avec une différence de moyenne d'âge pour ces deux catégories de seulement 3,5 ans.

Compte tenu de cet écart significatif de 10284 €, vous **devez établir un plan d'actions comprenant des mesures permettant d'atteindre l'égalité. A défaut de plan d'action** vous vous exposez au paiement d'une pénalité, dont le montant peut atteindre **1 % de la masse salariale** (Article L2242-8, Article R2242-2 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

- Jours de garde d'enfants malades : plus de souplesse et application de l'accord signé tel qu'il existe.
 - 4jrs au lieu de 2 et pour chaque enfants
 - ½ journée de rentrée scolaire pour les enfants de moins de 14 ans

4.2. Déroulement de carrière

- Nous constatons encore des problèmes de discrimination dans les déroulements de carrière des salariés, 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).
- Nous voulons connaître le salaire moyen et maxi de chaque coefficient et position pour les hommes et les femmes.
- De même, nous souhaitons que la catégorie cadre >100 soit divisée en plusieurs autres catégories et au minimum cadre P2, P3A, P3B, P3C et Hors Statut.

5. Qualité de vie au travail

5.1. Social

- Déblocage de la participation possible pour la naissance du premier enfant.
- Prise en charge financière par les directions locales pour la création de crèche d'entreprises ou inter-entreprises ainsi que de structures d'accueil des jeunes enfants.
- Négociation d'un accord société visant à permettre un maintien du salaire pour les salariés ayant un membre de leur famille atteint de maladie incapacitante nécessitant une présence au domicile.

5.2. Retraites

- Remplacer chaque départ en retraite par une embauche en priorisant les apprentis et préparer les départs avec un recouvrement minimum de 6 mois.
- Négociation d'un accord pénibilité, visant la mise en place d'une retraite anticipée pour les travaux pénibles et insalubres.

5.3. Emplois

La C.G.T demande l'arrêt de la politique d'externalisation des charges de travail.

La C.G.T demande un plan d'embauche notamment de salariés « spécifiques fabrications » pour :

- Maintenir les capacités humaines de nos usines de production pour être capable de répondre à des montées de charge de travail.
- Maintenir et retrouver notre savoir-faire pour ne pas affaiblir les équipes constituées.
- Embauche de tous les sous-traitants et intérimaires qui le souhaitent

5.4. 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 de la direction générale 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 de maladie et accident du travail sur le régime des cadres.
- Alignement du contrat **frais de santé cadre** sur le contrat **frais de santé non-cadres**.

5.5. Formation professionnelle

- 10 % du temps de travail consacrés à la formation.
- Plan de formation pour répondre aux besoins individuels des salariés et qui permette de suivre les évolutions techniques et technologiques de notre entreprise (formations qualifiantes et diplômantes).
- Formation au choix des salariés pour préparer un changement de filière

5.6. Libertés individuelles et collectives, management

Le management est de plus en plus contesté parce qu'il est très mal vécu par les salariés cadres et non cadres. Il est de plus en

plus facteur de stress chez les salariés et ils s'estiment de moins en moins considérés comme des êtres humains dans l'entreprise. Les salariés non cadres, estiment que les Entretiens Individuels ne leur apportent rien, même au contraire ils pensent que c'est un moyen supplémentaire de pression pour les DRH.

- Refonte totale des Entretiens Individuels.
- Arrêt du Lean-Manufacturing et négociations avec les Organisations Syndicales sur l'organisation du travail dans chaque établissement.

La C.G.T demande une table ronde entre la direction générale et les organisations syndicales sur ces sujets-là, avant qu'il n'arrive un problème grave chez DASSAULT

- Respect de l'indépendance du service médical par rapport aux services RH et le DRH.
- Respect de l'accord « forfait jour » concernant le libre choix forfait jour/forfait horaire.
- Arrêt des discriminations (pertes de salaire, promotions) sur le personnel faisant grève ou se syndiquant.
- Arrêt des mesures discriminatoires à l'embauche des salariés.
- Aucun salarié ne doit subir de discriminations liées à ses opinions et engagements personnels.
- Rattrapage du montant des retraites pour les salariés ayant subi une discrimination.

- Droit d'expression : attribution d'1 heure mensuelle rémunérée pour chaque salarié pour participation à la vie sociale et syndicale pour les organisations représentatives.
- Attribution de moyens pour les commissions locales et de suivi CAP avenir.

5.7. Chèques vacances

- Abondement de l'employeur aux plans chèques vacances des salariés, comme cela se pratiquait avant.

5.8. Logement

- Prime d'installation pour les nouveaux embauchés.
- Véritable politique ambitieuse de la direction sur le logement tant locatif qu'en accession à la propriété

5.9. Accords d'entreprise

- Renégociation des accords d'entreprise « RMC », « Salaire des apprentis » et « évaluation / prévention du stress ».

5.10. Connexion/déconnexion

- Ouverture des serveurs mails à 7h et fermeture à 18h

5.11. Télétravail

- Mise en place du télétravail pour les salariés qui le souhaitent