

NAO 2010

Urgence sur les salaires et l'évolution professionnelle.

Quand l'individualisme domine, tout le monde finit par y perdre. Il faut des règles et des garanties collectives que les dispositifs d'évaluation et de fixation d'objectifs ne peuvent prétendre remplacer.

Pour la CGT, il y a une nécessité de reconstruire une hiérarchie légitime et cohérente des salaires de base et des qualifications de l'ouvrier à l'ingénieur.

Toutes les études convergent sur un point concernant l'appréciation de la vie au travail: la souffrance au travail est pour une large part la conséquence d'une individualisation trop grande, d'une précarisation grandissante du salaire, d'une absence de plus en plus lourde de reconnaissance, de processus d'évaluation et de gestion par objectifs et projets, déstabilisants, dangereux pour les individus et inefficaces sur le fond.

Il faut donc rompre avec le management salarial de ces dernières années!

Pour la CGT, il y a besoin d'entrer dans cette NAO 2010 avec des priorités sans que cela signifie des exclusions de telle ou telle population de l'entreprise. Il nous semble que certains aspects concernant les salariés doivent être la clé d'entrée, mais conjointement le sujet de la durée du travail concerne tout le monde.

C'est pourquoi la CGT avance la proposition d'un salaire d'embauche minimum à 1600 euros bruts et de construire une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur.

La CGT a construit une grille salariale à DCNS en lien avec son projet de déroulement de carrière.

Cette grille ci-dessous s'insère dans l'existant DCNS en transposant les revendications CGT (colonne de droite) mais aussi en complétant l'actuelle grille de DCNS, incomplète à nos yeux (à partir de BAC +8).

Projet CGT : revalorisation des grilles salariales à l'embauche (Brut mensuel en €)						
situation DCNS 2009						Projet CGT DCNS salaire mini
Acquisition	Niveau	Coeff.	Classe	Salaire mini OETAM	Salaire min Ing & cadre (Forfait Jours)	
	3	155	B	1775,5		1790
CAP-BEP	4	170	B	1778,5		1920
	6	190	C	1787,5		2080
BAC-BAC PRO	7	215	D	1795,8		2240
	9	240	E	1839,25		2400
	10	255	E	1933,33		2560
BAC+2-BTS- DUT	11	270	F	2061,16		2720
	12	285	F	2184,5		2880
BAC+ 3	13	305	G	2223,16		3040
	14	335	G	2440,83		3200
BAC+ 4	15	365- Pos.I(coef.92)	H- I(ing/cadre)	2646,25		3520
BAC+ 5	16	395- Pos.II(100)	H- I(ing/cadre)	2864,83	2883,33	3840
BAC+ 8 (projet CGT)	17	Pos.II(108)	I		3114,08	4000
	18	Pos.II(114)	I		3287,16	4480
	19	Pos.II(120)	J		3460,25	4800
	20	Pos.II(125)	J		3604,16	5120
	21	Pos.II(130) ; IIIA(135)	J-K		3748,5	5440
	22	Pos.IIIA ; IIIB(180)	K-L		3892,58	5760
	23	Pos.IIIA ; IIIB	L-M		4592,58	6400
Ing/Cadre SUP(projet CGT)	24	Pos.IIIC(240)	M		6122,08	8000

Les coefficients majorateurs des seuils mini de la CCM appliqués à DCNS doivent ainsi être négociés dans le cadre de cette NAO 2010.

Pour la CGT, il convient aussi de **revoir en profondeur le système d'évolution professionnelle à DCNS.**

L'actuel protocole, non signé par la CGT, doit cesser pour qu'une véritable négociation s'ouvre enfin et pour laquelle la CGT a déjà déposé un projet.

La généralisation aux OETAM du principe **d'une évolution automatique de carrière** doit devenir une réalité.

Ainsi, même la convention collective des I/C, dans son article 20, indique: « **le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre, qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération. Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties: les unes automatiques, en fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères.**»

Oui l'ancienneté est un repère fondamental en lien avec la notion de progression de la valeur professionnelle.

Les salariés se considèrent de plus en plus écartelés entre une crise et des restructurations permanentes de leur entreprise perçues comme autant d'années de pression sur les salaires et une souffrance au travail.

Cette réalité met en accusation le style de management centré sur l'individualisation, les objectifs et primes variables, des filières et classifications postes/métiers fondées sur la tenue du poste.

La CGT avait lancé un questionnaire en 2009 pour connaître le ressenti des personnels sur un ensemble de questions dont la question du pouvoir d'achat et de la carrière.

Les résultats saisis actuellement et qui feront l'objet d'un compte rendu officiel sont significatifs sur les attentes des salariés dans ces domaines.

C'est pourquoi la CGT insiste pour que la 1^{ère} réunion véritable de négociation du 17 février se consacre tout particulièrement sur ces 2 sujets d'urgence, sachant que la CGT a des propositions dans les autres domaines comme celui de l'organisation et du temps de travail.

Ainsi, compte tenu du décompte annuel du temps de travail cette année de 1612,5 heures contre 1575 heures dans l'accord d'entreprise, la CGT exige l'octroi de 5 jours RTT en plus de la prise en charge par l'employeur de la journée dite de solidarité.

Ces 5 jours* attribués aux salariés en convention collective et 4* pour les PMAD sont une revendication rassembleuse. Il faut ainsi faire nos comptes, pour s'apercevoir que DCNS doit, depuis 2005, 19 jours* de compensation soit, sur la base d'un SMIC, 1260 euros pour les conventions collectives et 13 jours* pour les PMAD, soit 860 euros. Cette situation doit être régularisée dans la NAO 2010!

Pour la CGT il faut obtenir une ouverture des négociations sur l'évolution professionnelle et, dans l'attente d'un accord, obtenir un budget spécifique en ce domaine applicable dès le 1^{er} janvier de cette année.

L'enveloppe ne peut être inférieure à 2% pour l'ensemble de la population salariée (hors passages automatiques).

Concernant l'augmentation générale pour les salariés, la CGT exige que cette dernière tienne compte de la réalité des bordereaux des personnels mis à la disposition en 2009 et au 1^{er} janvier 2010 en tenant compte des retards accumulés.

La CGT chiffre cette augmentation générale à 5% au 1^{er} janvier 2010.

Ces 3 mesures phares restent à gagner maintenant et ce avec la participation de tous.

Pour ce faire, la CGT met une pétition nationale à disposition des personnels pour peser sur ces Négociations Annuelles Obligatoires.

Pour la CGT, la proposition d'entamer les NAO sur ces thèmes prioritaires ne signifie pas l'affadissement du reste des revendications pour l'ensemble du personnel.

Au contraire, pour la CGT il est normal que cette négociation priorise les sujets évoqués pour éviter les pièges de tenter de compenser par des mesures non salariales, la rigueur sur la fiche de paie.

* Respectivement 25 et 26 jours de congés payés par an, le calcul étant fait de 2005 à 2010 compris.