

# Brèves

## Des « miettes » à 20 millions d'€ et des poussières :

La CFDT et FO ont signé l'accord NAO, condamnant ainsi les salariés à des miettes.

Dans ce contexte si particulier, il aurait été largement préférable et compréhensible de laisser la DG assumer seule un constat de désaccord et donc une application unilatérale.

Première et dernière phrase du tract CGT distribué hier à midi

**Dans son tract d'hier, la CGT oublie de dire une chose : une application unilatérale de la part de la DG = 0 % pour les salarié(e)s mais une économie pour Dassault de 20 millions d'€ puisque :**

0 % d'augmentations individuelles, 0 % d'augmentations générales en cas de contrat rafale export, une économie de 1 million d'€ de PERCO pour Dassault, pas de primes à verser en cas d'un 2<sup>ème</sup> contrat Rafale, pas de participation de la société à 50 % de la cotisation pour la mutuelle des salariés non-cadres, pas d'amélioration du biseau équipier, pas de journée de congé à restituer, pas de hausse de la rémunération mensuelle garantie de 3,4 %.

**Que du bonheur pour ....le patron !**

**La CFDT a fait le choix inverse : nous avons signé l'accord annuel 2010 pour que les salarié(e)s bénéficient de 20 millions d'€** qu'ils ne subissent pas 0 % et qu'ils aient **des Augmentations** Individuelles à 1,5 % pour les non cadres et 2 % pour les cadres ; une Augmentation Générale pour les non-cadres de 1% en cas de contrat Rafale export ; un abondement **PERCO d'1 million d'€** et amélioré pour les plus de 55 ans ; une journée de congé ; **une hausse de la Rémunération Mensuelle Garantie de 3,4 %**; **l'amélioration du Biseau Equipier** et une négociation spécifique sur les conditions de cessation du travail en Equipes ; **la participation de la Société à 50% (ouvrant la route aux 60%) de la cotisation pour la mutuelle des salariés non-cadres** et permettant un désengagement financier des CE (une rentrée supplémentaire de 142 000 € pour le CE de Biarritz) ; **une prime en cas d'un deuxième contrat Rafale export.**

Il en a été de même lors de la négociation des mesures d'accompagnement du chômage partiel (accord APAR). **La CFDT a signé l'accord APAR (Accompagnement des périodes d'Activité Réduite)** pour que **vous ayez 97 % du salaire net au lieu de 82 % sans accord**, une augmentation du biseau pour les équipiers (un mois d'indemnisation supplémentaire à 50 % et un mois supplémentaire à 25 %), le maintien des garanties de prévoyance et le maintien de l'acquisition des jours RTT et congés (**pour ne pas perdre plus de 7 jours de congés**).

De plus, cet accord permet un calcul de la participation et de l'intéressement sur la base du salaire que vous auriez perçu s'il n'y avait pas eu de chômage partiel. Sans cette mesure, **la participation 2009 aurait été amputée de près de 10 % et celle de 2010 de près de 11 %**. **L'intéressement aurait été lui aussi impacté.**

La CGT n'a ni signé l'accord annuel 2010, ni l'accord APAR. Tout cela n'est pour la CGT que des miettes. On peut tout de même se poser des questions sur le sens des responsabilités de la part d'une organisation syndicale qui à une semaine d'intervalle organise une consultation « contre le 0 % » et appelle ensuite au sacrifice en faisant le choix délibéré du 0 %.

**Ce n'est la manière ni de voir ni de faire de la CFDT. Nous avons fait le choix d'un syndicalisme constructif, engagé et responsable qui apporte des résultats aux salarié(e)s. Les mois à venir le prouveront...**

## CAP AVENIR...

Jeudi 4 février, toutes les commissions locales (des 9 établissements) qui travaillent pour l'insertion et le maintien de personnes handicapées dans notre Société se retrouvent à Saint-Cloud pour une journée de réflexion. La CFDT sera représentée par Alain DARMENDRAIL.

Objectif... confronter les expériences, s'approprier la nouvelle réglementation, échanger sur le contenu du futur accord triennal (2011 à 2013).

## PERCO... C'EST REPARTI !

L'accord annuel 2010 n'ayant pas fait l'objet d'une opposition, les mesures prévues peuvent s'appliquer immédiatement. Parmi elles, celle de la reconduction de la participation financière de l'entreprise à vos versements dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif et celle de l'amélioration du plafond pour les salariés à partir de 55 ans. Voici le nouveau barème...

Tranches d'âges	Montant de l'abondement	Plafonné à :
Moins de 30 ans	Moitié des sommes épargnées	600 €
Moins de 40 ans	Tiers des sommes épargnées	600 €
De 40 à moins de 55 ans	Tiers des sommes épargnées	400 €
A partir de 55 ans	Tiers des sommes épargnées	200 €

Pour mémoire, parmi les 5 fonds proposés dans le dispositif, 2 fonds sont labellisés par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES). Il s'agit du CAAM Label Actions Euroland et du PERI Ethique Solidaire. Ce fonds a vocation à être investi en moyenne à 85% en actions de la zone euro. *Il est solidaire et, à ce titre, est investi entre 5% et 10% en titres de la Société d'Investissement France Active (insertion par le travail) et de Habitat et humanisme (insertion par l'habitat) qui ont été choisis pour la complémentarité de leur action.*

## UN COURRIER CFDT REMIS A LA DG séance tenante...

**Les élus CFDT demandent une consultation formelle du CCE sur le projet "Alpha 21" ...**

*Monsieur Jacques Pellas Président du CCE,*

*Lors du CCE du 7 janvier 2010, vous avez donné une information relative à votre projet "Alpha 21". Ce nouveau dispositif vise à utiliser de nouvelles technologies en vue, notamment, de réduire de manière importante les coûts de fonctionnement et introduire de nouvelles pratiques fonctionnelles.*

*Nous retenons de cette simple communication que ce projet est en phase quasi opérationnelle. Nous relevons également qu'il aura des conséquences sur certains droits des salariés suite à l'harmonisation au niveau Société de plusieurs pratiques locales mais surtout qu'à terme au moins 150 personnes seraient impactées.*

*La CFDT considère que ce projet important entre dans le champ des obligations prévues par les articles L 2323-13 et L 2323-14 du Code du travail car il introduit de nouvelles technologies susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, la qualification, les rémunérations, la formation ou encore les conditions de travail des salariés.*

*En conséquence, nous demandons que les élus de CCE disposent rapidement d'une information complète et détaillée sur les motivations, les conséquences sociales, industrielles, économiques et financières du dispositif envisagé. A l'issue, le CCE devra être consulté afin d'émettre un Avis.*

*Vous remerciant de prendre la présente en considération, veuillez croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos sincères salutations.*

*Madame Janine RICOTI*

*Représentante Syndicale CFDT au CCE*

Suite à cette demande, remise en séance le 20 janvier, la DG donne son accord de principe quant à une communication régulière et renouvelée sur le sujet en indiquant qu'il n'est pas encore parvenu à maturité.

Elle s'interroge néanmoins sur le niveau et le formalisme de cette information :

- Uniquement à la commission économique du CCE ?
- A l'ensemble des élus CCE ?
- Dans ce cas, faut-il formellement solliciter l'avis du CCE ?

Pour la CFDT, il ne peut et il ne doit y avoir sur ce sujet qu'une seule réponse :

- Le CCE doit être complètement **informé et consulté pour avis.**