

Le 1er juillet, votez...



Des choix, des actes, des résultats

Le 1^{er} juillet prochain, vous allez choisir vos Délégués du Personnel et vos Représentants au Comité d'Entreprise pour les quatre années à venir. Dans son action revendicative ou dans sa gestion du CE, la CFDT a fait des choix qu'elle a mis en actes, pour obtenir des résultats.

L'action revendicative de la CFDT

Au niveau national :

Ces deux dernières années ont été marquées par une crise économique sans précédent depuis la fin de la dernière guerre mondiale. Cette crise a débuté par une crise financière qui a débouché sur une crise de l'économie réelle, celle qui nous fait vivre comme des millions de salariés en France, en Europe et dans le monde. Et c'est nous qui avons fait les frais de l'avidité malade de quelques financiers véreux. Nous qui faisons les frais de l'absence de régulation financière au niveau international. Nous, enfin, qui allons faire les frais du manque d'anticipation de nos gouvernants et de l'absence de politique économique commune au niveau européen.

Face à cette situation, la CFDT n'est pas restée les mains dans les poches. Avec vous et pour vous, la CFDT agit. Elle a demandé au gouvernement de mettre un terme au bouclier fiscal et plus généralement à la défiscalisation des heures supplémentaires qui en période d'augmentation du chômage est un non sens social et économique.

Avec les autres confédérations syndicales en France et en Europe, elle a appelé les gouvernements à prendre des mesures de soutien afin de limiter au maximum la casse sociale et les pertes d'emploi. Le Fonds d'Investissement Social (FISO) a ainsi été créé le 18 février 2009 à la demande de la CFDT. L'UNEDIC dont la CFDT assurait la vice-présidence durant cette période a, le 15 avril 2009, amélioré l'indemnisation du chômage partiel en la portant de 60 % à 75 % du salaire brut (82 % du net à 97 %). Le 7 mai 2009, la CFDT et 3 autres confédérations syndicales (1) signaient l'accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie. C'est cet accord qui a permis l'accord de chômage partiel chez Dassault.

Chez Dassault :

L'emploi :

Chez Dassault, devant la diminution très importante de notre carnet de commandes Falcon, la Direction Générale a informé les organisations syndicales qu'elle allait mettre en place des mesures de chômage partiel. La CFDT, forte de l'accord signé le 7 mai par elle dans la métallurgie (1), a pris la décision de peser de tout son poids dans cette négociation de façon à ce que les salariés des établissements concernés dont ceux de Biarritz ne fassent pas les frais de cette situation et que l'indemnisation ne soit pas limitée à 60 % du salaire brut (82 % du net). La CFDT a cherché, tout au long de cette période, à préserver au maximum les salariés des conséquences de la crise. Le résultat de cette négociation a été l'accord APAR (signé par la CFDT et 3 organisations syndicales (1)) qui a permis une indemnisation à 97 % du salaire net (au lieu de 85 %), l'augmentation du biseau de fin de travail en équipe de 1 mois à 50 % et 1 mois à 25 %, le maintien de l'acquisition des jours RTT et des congés légaux, la participation et l'intéressement maintenus sans impact du chômage partiel, etc... Mais malgré cette période difficile, la CFDT a dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) cherché à obtenir le maximum dans un contexte très difficile.

Les salaires :

La loi oblige l'employeur à engager chaque année une négociation sur « les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail... ». Chez Dassault, cette négociation annuelle obligatoire (NAO) débute traditionnellement au mois de novembre pour se terminer en janvier. Depuis le 1^{er} janvier 2009, un accord est valable s'il a été signé par une ou des organisations syndicales rassemblant au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections CE. Il peut être dénoncé et donc annulé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés aux élections CE. La place et le poids de la CFDT sont donc prépondérants dans la mesure où la CFDT est la seule

organisation à revendiquer des augmentations de salaires pour tous les salariés en somme uniforme.

La CFDT a signé les accords annuels 2005, 2006, 2007 et 2008. Ces accords ont permis des augmentations générales de 2,4 % par an pour les salaires les plus bas à 1,9 % minimum pour les autres (2% en 2007 et 2008). Ces accords ont également permis l'embauche de **256 personnes** à Biarritz. Grâce à la signature de la CFDT, ces emplois n'ont pas été délocalisés et sont restés à Biarritz.

En 2010, compte tenu du contexte économique de chômage partiel dans lequel se trouvait la société, afin de limiter la casse pour les salarié(e)s, pour inscrire dans le marbre de véritables avancées sociales (2) et pour ne pas laisser dans la poche des actionnaires 20 millions d'€, la CFDT a signé l'accord annuel 2010. De plus, qui ne dit mot consent... Cet accord a aussi reçu le soutien passif des organisations syndicales non signataires. Elles avaient le pouvoir de le dénoncer mais ont préféré l'accepter de fait.

Statut social :

Suite au conflit 2000 et à l'action de la CFDT pour un contrat prévoyance frais de santé société, les salariés non-cadres ont une couverture sociale avec financement de l'employeur. Ceci se traduit par une augmentation de salaire non négligeable. Depuis le début de l'année, grâce à l'accord annuel signé par la CFDT, la prise en charge par la société a été portée à 50 % (ouvrant la voie aux 60 %) et permettant un désengagement financier des CE. **La CFDT a décidé que les ressources ainsi dégagées par le CE seront redistribuées sous la forme d'une augmentation des chèques vacances variant de 50 € à 180 € en fonction de la tranche d'imposition. A cela s'ajoute une augmentation du forfait par enfant de 20 €.**

La CFDT, durant les 4 dernières années, a signé plusieurs d'accords. Pour autant, elle a refusé de valider des accords contraires à l'intérêt des salariés. Par exemple, sur les lundis de pentecôte, diminution de l'indemnisation de la prévoyance cadres, la mauvaise GPEC ainsi que les astreintes ou encore la vente des jours RTT... De plus, la CFDT a dénoncé l'accord égalité professionnelle (que seule la CGT avait signé). Le nouvel accord a permis de corriger les aspects inachevés ou en recul de l'ancien. La CFDT s'était également opposée à l'accord sur la Participation signée par la CGC et la CFTC en 2002. Il avantageait 3 % des plus hauts revenus au détriment de 97 % des salariés. Par exemple en 2003, 97 % des salariés ont perdu 2 697 128 € qui ont bénéficié à 3 % des plus hauts salaires (21 168 € moyenne/personne). Face à cette injustice la CFDT a initié une procédure juridique. Elle a permis aux salariés présents en 2002 de récupérer l'argent dont les avait privé la Direction Générale avec la complicité de la CFTC et de la CGC.

L'action de la CFDT dans la gestion du CE :

La politique menée par la CFDT au CE de Biarritz va de concert avec son action revendicative au niveau société. Ainsi, les aides que la CFDT a développées au CE de Biarritz traduisent sa conception de la solidarité et de l'action syndicale. La CFDT, respectueuse de la confiance que mettent en elle les salarié(e)s de cet établissement, s'est efforcée durant son mandat de se montrer à la hauteur de cette confiance. La CFDT a toujours cherché à faire preuve de responsabilité et d'équité dans sa gestion à court, moyen et long termes du CE.

Nous avons rempli le mandat que vous nous aviez donné en 2006 en tenant tous les engagements pris : **augmentation des chèques cadeaux de Noël, augmentation des chèques vacances et du forfait enfants, augmentation de la prime de rentrée scolaire, prise en charge intégrale de la part CE pour les augmentations restaurant et complémentaire maladie des non-cadres.** En 2009, malgré une diminution des ressources du CE de 150 000 € en raison du chômage partiel, nous avons tenu notre engagement de ne pas diminuer le niveau des aides et nous avons réussi à dégager un excédent. Mieux en 2010, en dépit d'une diminution aussi importante de la subvention du CE, nous allons augmenter les aides chèques vacances d'un montant global de plus de 130 000 € grâce à l'accord annuel 2010 (2).

Le CE, c'est aussi le suivi de la situation économique et sociale de notre établissement. Par exemple, les élus CFDT ont permis par leurs votes la mise en place des indemnités de chômage partiel améliorées à Biarritz.

C'est donc en assumant sa politique et en allant jusqu'au bout de ses choix de gestion que la CFDT a (malgré l'opposition des autres organisations syndicales) fait que tout cela soit possible. Durant le prochain mandat, la CFDT s'engage à poursuivre et à améliorer cette politique.

Des choix, des actes, pour un CE solidaire et social au bénéfice de tous, voilà le contrat moral que la CFDT vous propose de poursuivre en votant pour ses candidats.

**Le 1^{er} juillet, en CE et DP,
Votez CFDT**

(1) Accord signé par la CFDT, la FO, la CGC et la CFTC.

(2) Accord signé par la CFDT et FO : Participation société à 50 % de la cotisation pour la mutuelle des salariés non-cadres, des augmentations individuelles autres que 0%, des augmentations générales autres que 0 % en cas de contrat Rafale, l'amélioration du biseau équipiers, une prime en cas d'un deuxième contrat Rafale pour un total de 20 millions d'€.