



NAO position CFTC :

C'est NON !

Confédération Française des **T**ravailleurs **C**hrétiens

Pourquoi ?

Voici les derniers éléments à l'issue de 4 réunions de négociations :

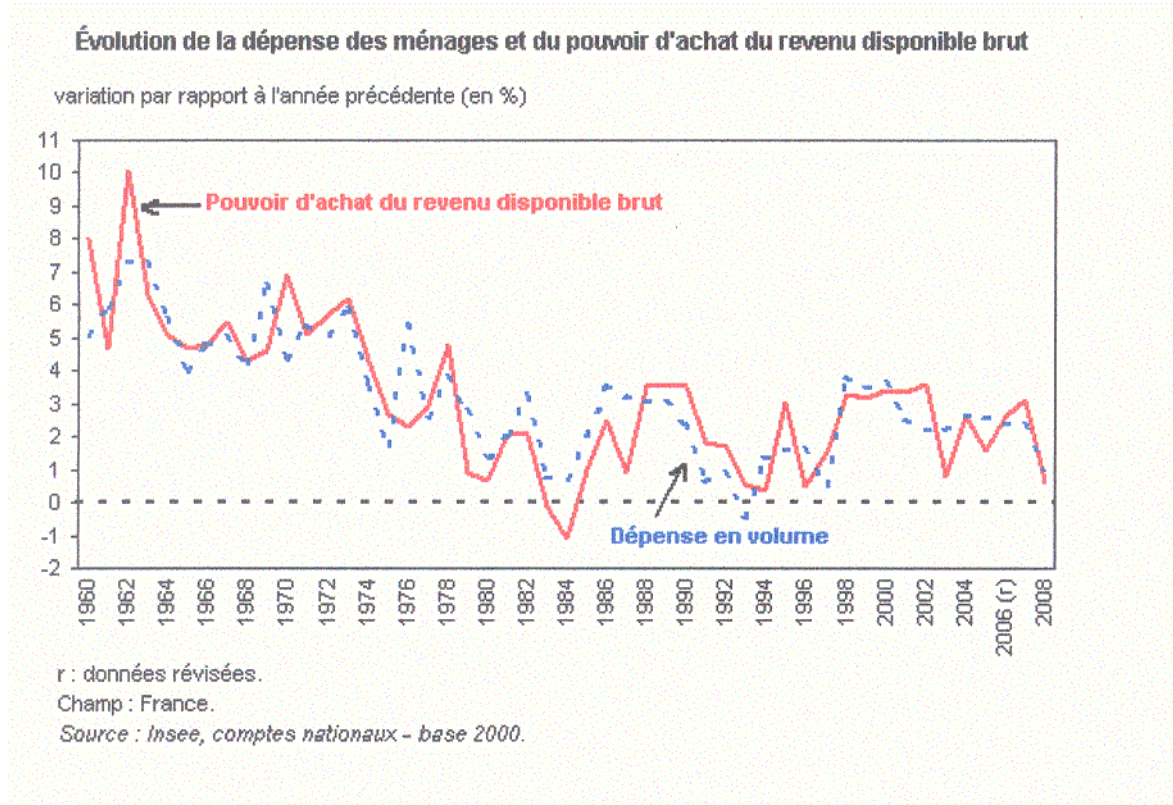
	Sans signature des OS		Avec signature des OS	
	Sans contrat export	Avec contrat export	Sans contrat export	Avec contrat export
CADRES				
A.G.	0%	0%	0%	0%
A.I.	0%	1,8 %	2% en masse	3% en masse
NON CADRES				1% à la date de signature plancher 21€
A.G.	0%			
A.I.	0%	1,3 %	1,5% au 02/2010	1,5% au 02/2010
13 ^{ème} mois mini	1990 €		1990 €	2010 €
Revenu mini garanti (13 ^o mois et ancienneté compris)	1800 €	1800 €	1800 €	1800 €
Couverture des frais de santé non cadre :			Participation société égale à 0,5% de la masse salariale des non cadres	
POUR TOUS			Restitution de la journée de partage. Le personnel ayant déjà affecté la journée sera re-crédié	
Journée de partage				
Si deuxième contrat Rafale export			Prime de 150 €brut	
Complément d'indemnisation de la cessation du travail en équipe			Prolongation de l'indemnisation à 25% pour une période minimale de 3 mois	
PERCO			A partir de 55 ans l'abondement est porté à 1/3 des versements dans la limite de 200 €	

Consultez notre site : www.cftcdassaultaviation.com

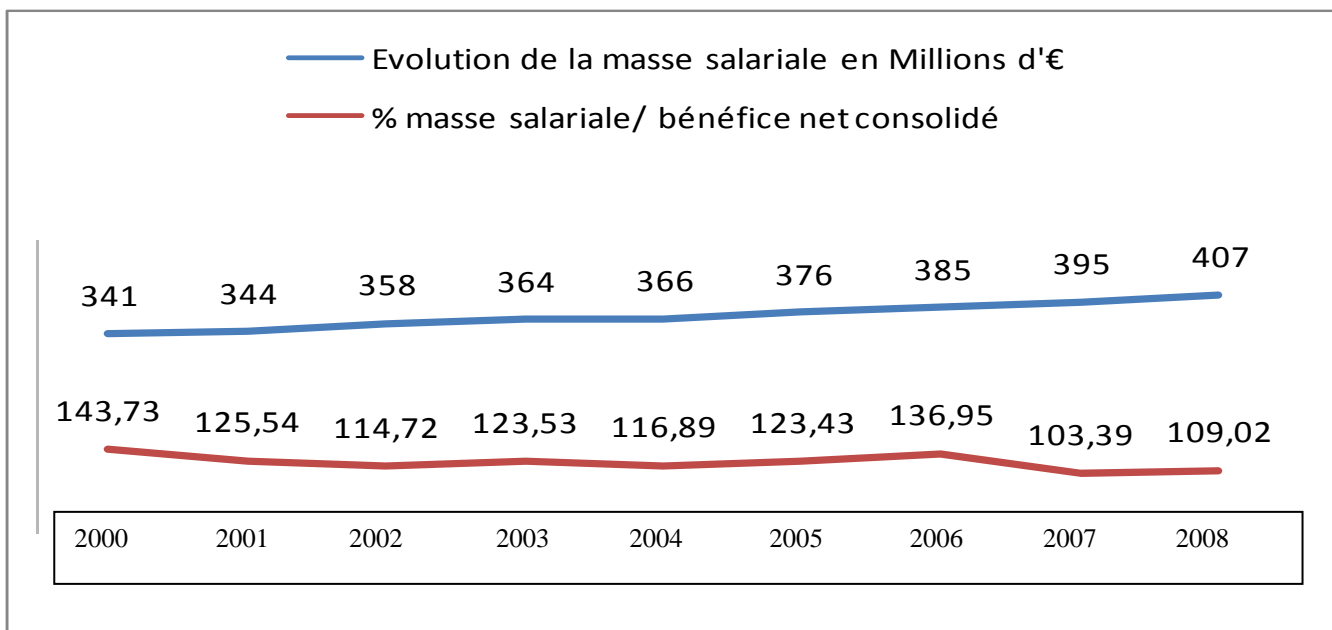
Notre analyse :

Nous avons très peu de visibilité sur la situation économique de l'entreprise !

Pour notre part, nous renvoyons à une autre réalité celle de la dégradation du pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages ! (source INSEE)



La rentabilité du salarié augmente :



L'année 2009 a été soldée avec 289 départs à la retraite, principalement dans le cadre de la fin du dispositif UIMM (mise à la retraite du fait de l'employeur). L'effectif des actifs vient de passer en dessous des 8000 salariés.

Nous devons faire face à une dualité de conception : qu'en pensent les salariés ?

Direction :

Emploi :

Nous laisserons filer les effectifs à la baisse. Nous n'autoriserons que les embauches dans les secteurs stratégiques !

On n'engagera pas l'avenir ! On aura si nécessaire recours à des CDD.

Les revenus :

La société doit rémunérer le travail à son juste mérite.

Sur 10 ans les salariés qui ont fait le choix d'une carrière chez Dassault ont eu une progression de salaire très nettement supérieure (la moyenne est de 50%) à l'inflation constatée (17%).

La part de rémunération indirecte est de l'ordre de 25% :
éternel débat chez Dassault surtout avec les derniers exercices financiers !

L'activité industrielle :

On peut espérer une croissance mais les affaires ne repartiront pas de si tôt !
Peu d'activité économique prévisible !

L'effet dollar :

Le cours du dollar est une arme de destruction massive, c'est une politique volontaire des USA !

CFTC :

Nous devons créer les conditions de réussite pour pouvoir redémarrer. La décroissance des effectifs ne nous semble pas être la meilleure solution pour se préparer à gagner !

Quid des démarches actuellement faites auprès de sociétés de prestations de services ?

Comment se préparer dans le cas de signatures de contrat ?

Choix cornélien avec peu de moyens !

Dont acte ! Progression de salaire mais dérapage des coûts.

Pour les familles, réduction des dépenses, rebond des dépenses de chauffage, du coût des transports, des dépenses de santé toujours en hausse.

Nous avons un excellent accord sur la Participation que la CFTC a su défendre plusieurs fois devant les tribunaux !

Quid du carnet de commandes civil ? Lors de l'ouverture du NBAA, notre PDG n'avait-il pas déclaré que le carnet de commande était deux fois supérieur à celui de 2004 ?

Côté militaire, la commande de 60 Rafale pour la France, la modernisation des M2000 D, le rétrofit des 10 Rafale marine du standard F1 à F3, le rétrofit des M2000 pour le Pérou, les contrats MCO sont-ils négligeables ?

Difficile de suivre, surtout lorsque l'on sait que dans la majorité des cas les sociétés tournent avec un carnet prévisionnel de 6 mois !

Question : qui joue avec la parité Euro/Dollar ? Les USA, les Banquiers, les deux ?

Consultez notre site : www.cftcdassaultaviation.com

Bref, des conditions qui ne nous mettent pas en capacité de signer un tel accord !

La Direction ne peut pas demander éternellement aux salariés de mettre «la tête dans le guidon» et d'atteindre la ligne d'arrivée sans les «encourager» !

Les salaires ne peuvent interminablement être utilisés pour augmenter la profitabilité de notre entreprise.

La « matière humaine » est la vraie richesse de Dassault Aviation. La politique de modération salariale année après année (parité Euro/dollar, délocalisations, chômage partiel) entame les conditions de vie des salariés et leurs motivations.

La motivation est faite d'espoir et de concret. Espoir par des évolutions de carrière conséquentes, concret par la récompense financière des efforts produits !

C'est cela qui concoure à la mise en œuvre d'accords gagnant/gagnant ce qui n'est pas le cas pour l'accord proposé !

Consultez notre site : www.cftcdassaultaviation.com