



CR Réunion de Négociation « Chômage Partiel et Autres Mesures » du 09 avril 2020

Les OS représentatives ont lu leur déclaration, dans l'ordre : UNSA, CGT, CFDT et CGC.

La DRH a ensuite à nouveau dressé l'historique de la situation, rappelé l'ensemble des actions entreprises pour garantir (à leurs yeux !) la santé des salariés ayant repris le 3 avril dernier, sur des opérations économiquement essentielles, et insisté sur la crise économique qui va se substituer à la crise sanitaire !

La DRH nous a ensuite presque fait pleurer, en louant les efforts importants auxquels l'entreprise consent dans son projet d'accord, dans l'intérêt des salariés. La DRH a souligné son propre investissement dans les actions et mesures mises en place en faveur de la reprise, se basant sur 3 principes :

« Responsabilité, Équité & Solidarité » ...Sic

La DRH nous a exposé la répartition des salariés, actualisée au 09 avril. **Surtout après avoir basculé d'office les salariés en garde d'enfants de – 16 ans au Télétravail ou au Chômage Partiel, suivant la consigne du Gouvernement.**

- 753 salariés présents sur sites,
- 4036 salariés en télétravail,
- 3188 salariés en Chômage Partiel (2270 Non-Cadres, 748 Cadres, et 170 Apprentis),
- 778 salariés en congés et en arrêt de travail classique.

S'en est suivi un débat sur le contenu du projet d'accord. Nous avons pu une nouvelle fois constater les différences idéologiques majeures entre les OS. Et avec la DG elle-même, qui ne veut rien lâcher, déshabillant les Cadres pour habiller les Non-Cadres, insistant pour payer les Chômeurs Partiels moins que ceux qui travaillent ... mais ... la cerise sur le gâteau arrivera à la fin !

Salariés en Chômage Partiel

- Les 3018 salariés en Chômage Partiel, Cadres et Non-Cadres, **percevront 92% de leur salaire net (ceux en temps partiel aussi) !**
- **10 jours de RTT sont d'ores et déjà imposés du lundi 6 au vendredi 17 avril 2020 inclus**
- 5 jours de congés payés **seront imposés** du lundi 20 au vendredi 24 avril 2020 inclus.
- En fonction des droits individuels à congés, les 5 jours seront pris en priorité sur les reliquats des congés 2019-2020.
- À défaut d'un nombre de jours suffisant au titre de l'exercice 2019-2020, les jours seront prélevés sur la 4^{ème} semaine de congés payés de l'exercice 2020-2021,

Fond de solidarité

Un fond de solidarité des jours de RTT et d'ancienneté acquis et des Comptes Épargne Temps (CET) est créé au profit des salariés placés en Chômage Partiel.

Le fonds de solidarité est alimenté par la contribution volontaire des salariés « non-chômeurs partiels », y compris les Cadres PIIC, hors statut, et le Personnel Navigant. Sur la base du volontariat, les salariés peuvent faire don de jours de RTT ou d'ancienneté, qu'ils auraient dû prendre avant le 31 mai 2020, et de jours de congés inscrits dans leur Compte Épargne Temps.

- Les salariés souhaitant donner des jours, doivent le faire avant le 15 mai 2020.
- Les jours seront attribués de manière égalitaire à l'ensemble des salariés en Chômage Partiel.

La DG a une vision très claire de la SOLIDARITÉ : les salariés au travail donnent aux salariés en Chômage Partiel des jours de congés (du salaire, donc) pour « adoucir » ce dernier...

Mais la DG, elle, NE DONNE RIEN !

Salariés en Arrêt pour Pathologie à risque

A l'issue de son arrêt de travail et, avant d'être placé en Chômage Partiel, si la situation de l'établissement l'exige, le salarié se voit imposer :

- Le positionnement de jours de RTT et de jours de son CET dans la limite de 10 jours, en fonction de ses droits individuels,
- Le positionnement de 5 jours de congés payés,

Salariés en Arrêt pour Garde d'enfants

Les salariés, dont l'arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans arrive à échéance, se voient imposer, préalablement à leur placement en Chômage Partiel, si la situation de l'entreprise l'exige :

- Le positionnement de jours de RTT et de jours de leur CET dans la limite de 10 jours, en fonction de leurs droits individuels,
- Le positionnement de 5 jours de congés payés,

Salariés de retour de congés maternité, paternité, d'adoption, parental et autre suspension du Contrat de Travail

A l'issue de la suspension du contrat de travail et, avant d'être placé en Chômage Partiel, si la situation de l'entreprise l'exige, le salarié se voit imposer :

- Le positionnement de jours de RTT et de jours de leur CET dans la limite de 10 jours, en fonction de leurs droits individuels,
- Le positionnement de 5 jours de congés payés,

La CGT a de nouveau demandé quel serait l'impact financier du maintien des rémunérations à 100% des 3018 salariés en Chômage Partiel (les 170 Apprentis n'étant pas concernés), c'est-à-dire le coût pour Dassault de la compensation de 16% de leur salaire net (l'indemnité de Chômage Partiel étant de 84% du salaire net). La CGT a aussi demandé quel serait l'impact financier du maintien des salaires à 100% pour tous les salariés. **Refus catégorique de la DG !**

La CGT a réclamé le remboursement des frais kilométriques aux salariés devant utiliser leur véhicule personnel, les transports en commun étant à l'arrêt, comme le prévoit l'accord THALES. **Refus catégorique de la DG !**

LA CERISE SUR LE GÂTEAU : faute d'accord, la DG appliquera à la lettre les ordonnances du Gouvernement, c'est-à-dire le moins disant, en ne versant que 84% du net pour les Non-Cadres.

COMMENTAIRE

La vraie SOLIDARITÉ serait que Dassault prenne entièrement à sa charge la totalité des salaires sans solliciter l'aide de l'État, car ne l'oublions pas, les finances publiques sont **nos impôts**.

Avec 5 milliards de trésorerie (fruit du travail des salariés), Dassault pourrait, grâce aux intérêts qu'elle lui rapporte, payer la totalité des salaires pendant 2 mois. Cela ne représente que **0.6% des intérêts de la trésorerie !**

En revanche, les trois principes **Responsabilité, Équité et Solidarité**, ne s'appliquent visiblement pas à la DG. Seuls les salariés se serrent la ceinture ! avant de faire la morale à ses salariés, la DG devrait d'abord balayer devant sa porte et se conformer à ses propres principes !