

Roanne le 25 mai 2007

# Salaire, Emploi, Conditions de travail : La CFDT s'investit et demande des mesures concrètes !

*Ce jour, dans la suite des travaux engagés lors de la réunion précédente à la demande de la CFDT et de la CGT, la Direction a fait le point sur les principales demandes de ces deux organisations syndicales. Pour mémoire, trois sujets avaient été identifiés et soumis à l'analyse de la Direction : Le fonctionnement des bus de CSC et la capacité des salariés à capitaliser des heures de bonus, L'approche salariale du centre de Roanne et la possibilité d'améliorer l'accès au temps partiel.*

**Point 1 :** S'agissant du transport des salariés de CSC, 61 personnes sont concernées par un badgeage. Il apparaît, en fonction des relevés effectués au cours des premiers mois de l'année, que 33 d'entre eux ont en moyenne capitalisé et pris une journée, 5, une journée et demie et 22, une demi-journée. Pour permettre à ces salariés de capitaliser le nombre d'heures prévues dans l'accord du 31 janvier 2006, **la CFDT a réitéré sa demande du 29 janvier de mettre en place d'une badgeuse à l'entrée du bâtiment Leclerc, ce qui permettrait à TOUS les salariés du centre d'en bénéficier et aux salariés des bus de capitaliser les quelques minutes perdues dans les allées de ce bâtiment.** Toujours opposée à cette solution, la Direction a tout de même accepté que le car des salariés de l'AMX10RC s'avance jusqu'aux deux «tourniquets» de l'entrée principale et qu'un accès soit possible aux salariés des bus 2 et 3 par DQE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

**Point 2 :** La CFDT avait mis l'accent, avant et pendant les négociations centrales relatives aux «salaires» sur la situation salariale de plusieurs personnes, situation qu'elle juge anormale. C'est le cas, par exemple, des salariés CC qui, après 25 ans d'ancienneté, sont au même niveau salarial que des plus jeunes, faute d'un déroulement de carrière. C'est le cas

aussi de salariés qui se retrouvent en retrait du coût du marché. **Bref, ces disparités salariales, la CFDT entend les identifier et mettre en oeuvre des mesures spécifiques pour les régler.** Lors de seconde réunion centrale de négociation, outre le fait que la Direction a refusé toute Augmentation Générale, elle a pris en compte nos arguments sur ce point particulier et a mis en place un budget «augmentations catégorielle salaires moins élevés» pour apporter une première réponse à ce problème. Ce budget, encore insuffisant pour la CFDT, dont il reste à définir le montant exact dédié au centre de Roanne, doit servir à alimenter la mesure bas «salaires» et traiter les disparités salariales. Madame BROSS, chargée d'étudier plus précisément les écarts salariaux, nous a livré ses premiers résultats :

Il existe sur le centre de Roanne des salariés concernés par la mesure bas salaires. Sur ce point, la Direction devra, dans ses analyses futures se conformer aux directives centrales, c'est à dire comparer les salaires brut de base, hors prime d'ancienneté. L'étude portant sur les effectifs non cadres du centre, montre que globalement, deux tiers des effectifs concernés sont de provenance St Chamond, l'autre tiers étant de Roanne. **La CFDT a demandé la reprise de cette analyse sans prime d'ancienneté qui va, de fait, augmenter le nombre de personnes concernées par la mesure bas salaire et a**

**souhaité avoir une vision, catégorie par catégorie et niveaux (II3, III1, III2, etc... y compris celle des techniciens en V), car elle considère que dans toutes les catégories, il y a aussi des éléments disparates qu'il faudra veiller à corriger.**

Après s'être engagé sur la tenue d'une nouvelle réunion le 12 juin, M. Marcon a exposé les outils financiers dont il disposait pour traiter les problèmes soulevés estimant qu'il ne pourrait sans doute traiter **une vingtaine de cas** avec le budget des AC, et qu'il sensibiliserait la hiérarchie sur les cas difficiles restants. C'est insuffisant et la CFDT, qui veut également mener de pair le débat sur les carrières des salariés et notamment le respect de l'accord d'entreprise encore en vigueur, a souhaité que la commission carrière des CC soit tenue informée de cette étude pour examiner et traiter, parallèlement au traitement des salaires, l'évolution des catégories et échelons des salariés CC et FD. Enfin, le RH n'écarte pas le «blanchiment» de l'avance sur AI réclamé par les salariés, pour les salaires les moins élevés, mais n'entend pas en faire une règle générale.

**Point 3** : Alors que la CFDT avait, depuis le début du transfert des salariés de CSC vers CRO, mis en avant le recours au temps partiel, ce qui l'a conduit à négocier, dans l'accord égalité Homme/Femme, une prise en charge, par l'employeur, de l'écart de cotisation sur un équivalent temps plein, **la Direction a proposé de réfléchir à une disposition spécifique temps partiel pour les salariés présents dans les bus de CSC.** Si la CFDT est prête à débattre de ce sujet qui peut permettre de traiter de la pénibilité de ces salariés, limiter le nombre de jours travaillés dans le mois pour ainsi réduire le nombre de déplacements, **elle souhaite que cette réflexion soit engagée pour l'ensemble des salariés de Nexter, considérant qu'une mesure de ce type peut aussi intéresser les autres salariés et ceux d'autres**

**centres, également confrontés à ce genre de difficultés (Satory notamment). La CFDT insiste sur ce point et n'écarte pas l'idée d'une prime incitative au temps partiel et la défendra de nouveau dans les prochaines semaines.**

Une autre réunion (plan de charge et GPEC) s'est également tenue ce jour. M. Denis St Martin a présenté les plans de charge à 12 mois des différentes lignes produit. A la suite de cette présentation, la Direction a laissé entendre qu'il y avait nécessité de recourir à quelques intérimaires de plus pour réaliser la charge programmée, atteignant ainsi le nombre de 70 évoqué par la Direction centrale lors de la commission économique du CCE de mars dernier. **La CFDT ne peut admettre que sur des programmes neufs tels le VBCI, le CAESAR, la Direction propose des intérimaires.** S'il semble qu'elle soit sur le point d'annoncer au prochain CE l'embauche de quelques salariés (2 à l'usinage, 2 au montage) la CFDT veut davantage et exige qu'une réflexion s'engage rapidement sur un plan d'embauche du second semestre 2007, en particulier dans le secteur montage dont il ne fait plus aucun doute qu'il y a nécessité de recruter. Au moment où la seconde vague de salariés va rejoindre l'ESCAT, il apparaît raisonnable d'y penser sans que l'on soit amené à «s'échapper» en CE sur les positions idéologiques de chacun. **La CFDT plaide le dialogue social efficace,** en lien avec les éléments de la GPEC qui, sur une vision à 12 mois, n'est pas aussi insurmontable que quelques uns voudraient nous le faire croire. A bon entendeur !!!

**Prime de mobilité non imposable ???** La CFDT exige de la Direction une réponse officielle du service général des impôts avant la date limite du 31 mai ! De plus, elle souhaite que le montant dont il est fait état soit inscrit en valeur nette (et non brute).

**Cfdt**  
des choix. des actes  
[www.cfdt-giat.com](http://www.cfdt-giat.com)

**Vous entendez privilégier  
un syndicalisme responsable ;  
un syndicalisme qui se distingue par sa  
capacité d'actions et de propositions.  
Rejoignez la CFDT !**