

# Négociations salariales 2009 : La direction doit améliorer ses propositions !

Après une première rencontre où la direction a fait une proposition jugée trop insuffisante par la CFDT et l'ensemble des organisations syndicales, une prochaine réunion est programmée le mardi 28 avril sur la politique salariale 2009. Dans un contexte économique difficile qui nécessite qu'une réponse soit apportée en matière de pouvoir d'achat, la direction, à l'instar d'autres entreprises, doit lâcher du lest et offrir aux salariés un niveau d'augmentation des salaires plus élevé que celui initialement proposé. Après être intervenue en séance et avoir proposé en CCE une motion votée unanimement, la CFDT vient de s'adresser aux deux ministères de tutelle pour que la situation s'améliore et que la direction apporte les éléments nécessaires à une meilleure reconnaissance du travail des salariés

## 2% d'augmentation, c'est bien insuffisant !

Le DCRH s'est retranché derrière une inflation estimée à 0.4% selon le ministère des finances pour ne pas dépasser les 2% d'augmentation des salaires. Après avoir écouté les arguments des uns et des autres, il a remis la suite des discussions à la réunion du 28 avril. Pour la CFDT, on est loin du compte et des évolutions s'imposent :  
- **établir des AG** et garantir un seuil minimum pour les plus bas salaires,

### - prendre en considération les engagements des nouveaux accords

- ⇒ Egalité professionnelle (homme/femme)
- ⇒ Ecart salariaux et cas des salariés sans augmentation depuis 3ans.
- ⇒ Passage au 3ème échelon avec augmentation des ouvriers au niveau II et III ainsi que des agents de maîtrise de niveau III et IV.
- ⇒ Rattrapage ex-Luchaire (ancienneté).
- ⇒ Augmentation minimum liée à chaque promotion.
- ⇒ Promotion et augmentation des

salariés ayant 12 ans et plus dans le même échelon.

- ⇒ Passage cadre par promotion interne.
- ⇒ etc.

## Fidéliser les salariés, c'est aussi mieux les rémunérer !

La direction a plusieurs fois valorisé certains aspects des accords dans un souci de conserver les compétences et les nouveaux embauchés au sein de

**Salariés Mensuels UES Giat industries**

	total	AG	AI	AC	prime except.	prime au résultat
2005	2,60%	1,00%	1,60%		140Keurs	0,2% au 1/07
2006	2,10%	0,70%	1,20%	0,20%	80Keurs	0,40%
2007	2%	0%	1,60%	0,40%	0,60%	0,70%
2008	3,60%	0,7 à 1,5% jusqu'à 1800 euros (incluses dans AC)	2,7% (1,5% mini à 90% des effectifs)	0,90%	0,5% (400€ mini)	remplacer par intéressement et participation
<b>prop.2009</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>1,7% (1% mini)</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,4% (400€ mini)</b>	idem 2008

**Salariés Cadres UES Giat industries**

	total	AI	AC	BSO/PV	prime except.	prime au résultat
2005	2,70%	2,70%		2,2Meurs	250Keurs	
2006	2,10%	2,10%		2,65Meurs	130keurs	0,40%
2007	1,60%	1,60%		3Meurs	0,20%	0,40%
2008	3,50%	2,9% (2% mini à 80% des effectif)	0,60%	4,77% (constaté)	0,3% (750€ mini)	remplacer par intéressement et participation
<b>prop.2009</b>	<b>2%</b>	<b>1,7% (1,5% mini)</b>	<b>0,30%</b>	<b>règles idem 2008</b>	<b>0,2% (750€ mini)</b>	idem 2008

l'entreprise. Chacun sait que la meilleure des façons d'y parvenir est de mener une politique salariale et de promotions ambitieuse.

Il s'agit maintenant pour la direction de montrer sa réelle intention en la matière, et ne pas se contenter de vœux pieux et d'engagement verbaux non tenus. Ceci est valable pour toutes les catégories de personnels et des mesures adaptées sont nécessaires sinon des salariés déçus pourraient bien être attirés par d'autres industriels plus généreux, comme nous le constatons depuis quelques mois.

Certes, le turn-over existe dans toutes les entreprises, mais attention tout de même à ce que celui-ci ne nous mette pas dans des situations délicates car, avec les réductions d'effectifs que nous avons connues, nous atteignons, ici et là, le seuil critique de fonctionnement (Munitions notamment).

De même, certaines filiales souffrent de ne pas pouvoir distribuer des augmentations suffisantes, capables de maintenir les salariés en poste. C'est ainsi que l'on désorganise certains secteurs qui pourtant ont le plus grand besoin de stabilité pour assurer leur avenir et répondre à nos clients.

## Répondre à l'attente des salariés en terme de pouvoir d'achat !

Si la direction veut sans doute maîtriser les coûts salariaux pour dégager des marges plus confortables sur ses produits, il faut également qu'elle ait le souci de garder la motivation des sala-

riés qui réalisent le travail au quotidien. Elle doit rechercher ce juste milieu. C'est un exercice délicat car, dans le climat social actuel, elle n'a pas intérêt à jouer les pingres, qui plus est, avec les résultats récemment affichés. Les salariés se sont fortement mobilisés dans les actions des 29 janvier et 19 mars. Le 1<sup>er</sup> mai (à l'occasion de la fête du travail) sera à nouveau un rendez-vous important à l'appel de toutes les organisations syndicales. La direction ne peut pas ignorer les attentes des personnels qu'ils soient ouvriers, techniciens ou cadres dans un contexte qui ne ménage pas leur portefeuille.

## Etendre le CESU !

La CFDT demande l'extension du chèque CESU à d'autres modes d'utilisation comme l'aide ménagère, les travaux de jardinage, des travaux de bricolage, toutes ces tâches devenues plus difficiles à réaliser compte tenu de l'augmentation du temps de travail. La direction a répondu plusieurs fois qu'elle ne rejetait pas l'idée d'en rediscuter mais elle n'a jamais réellement ouvert le débat. La CFDT reviendra sur le sujet le 28 avril car le CESU est aussi un moyen d'améliorer les conditions de vie des salariés.

## Insertion des travailleurs handicapés !

Ce point fait aussi partie des sujets à traiter en NAO et la CFDT y est particulièrement attachée. Si un accord, signé par la CFDT, a été mis en place et les premiers résultats encourageants que la direction n'hésite pas à valoriser à grand renfort d'article de presse,

## Activités sociales et culturelles des CE !

Certains travaux ont commencé sur le sujet de la restauration prise en charge pour partie par le CE au travers d'une subvention directe par plateau, de coûts de fonctionnement par exemple. Rappelons aussi que les CE ont en charge une partie de la cotisation mutuelle (soin de santé) inscrite sur les bulletins de paie en cotisations employeur. Enfin, il faut déterminer les moyens et le budget propre aux activités offertes par les CE, ainsi qu'à son fonctionnement. La CFDT souhaite aborder ces sujets en négociation dans les prochaines semaines afin d'avoir le temps suffisant pour mener à bien ces travaux qui entrent dans les mesures sociales attractives d'une entreprise. Les équipes qui gèrent les CE, avec l'aide de nombreux salariés, ont su faire prospérer les CE en offrant des services de qualité, de proximité, abordables pour toutes les catégories. La CFDT veut conserver cet esprit qui a prévalu à la création des CE et s'engagera dans cette négociation avec la ferme volonté d'améliorer encore le service aux salariés.

il faut maintenant intensifier la démarche volontariste de recrutements de personnes handicapées et le recours à des entreprises spécialisées.

**[RESPECTÉS]**

## Intéressement et participation: la CFDT interpelle le ministère !

Si côté Systems et Munitions, les résultats économiques permettent aux salariés de percevoir des dividendes, les filiales du pôle équipement nécessitent une révision des critères mis en place pour une distribution équitable au sein d'une même UES. C'est ce que vient de demander la CFDT à la direction et au ministère de tutelle, estimant que la situation ne pouvait rester en l'état au titre de l'exercice 2008. De la même manière, elle vient de rappeler au PDG sa volonté d'aboutir à un accord sur la participation pour que l'ensemble des salariés de l'UES puisse en bénéficier... Affaire à suivre !