

# Négociation Annuelle Obligatoire 2009

## Fermetures, RTT, bilan salarial 2008 : des résultats à mettre à l'actif de la signature des accords !

La première réunion NAO aborde traditionnellement les fermetures et le positionnement des jours RTT direction. En réalité, cette réunion était programmée le 10 février et avait été reportée. La direction a donc mis à l'ordre du jour ces sujets en y joignant le bilan de la politique salariale 2008. La CFDT avait fait savoir ses positions (tract du 19 février) en rappelant que le calcul annuel des 218 jours travaillés tenait compte du nombre de 8 jours fériés dans l'année, que les jours RTT supplémentaires ainsi obtenus devaient être répartis selon la règle du 50/50 entre salarié et employeur. Concernant le bilan salarial 2008, il est utile de rappeler que la CFDT a été signataire de l'accord qui apportait des augmentations à la quasi totalité des salariés, faute d'AG puisque la direction s'en était fait un point «non négociable». Au final, on observe une application conforme à l'accord dans l'ensemble des filiales, respectant ainsi l'engagement pris entre la direction et la CFDT.

### Fermetures et RTT : la direction accepte les propositions CFDT !

L'accord est précis sur le calcul des 218 jours de travail par an :

- 365 jours par an
- 104 jours de WE
- 25 jours de congés
- 6 jours fériés

total 230 jours -218 jours de travail  
soit 12 jours RTT

La direction n'a pas contesté ce calcul mais revendiquait 7 jours RTT direction pour seulement 5 aux salariés. La CFDT s'est appuyée sur la répartition des jours RTT de l'accord et la règle du 50/50. Le DCRH a finalement accepté la demande CFDT.

Sur le positionnement des 6 jours RTT direction, et compte tenu que la période entre Noël et jour de l'an ne porte que sur 4 jours, 2 jours RTT restaient à placer. La CFDT a proposé les ponts du 13 juillet, du 14 mai. Là encore la proposition CFDT a été suivie.

Ce qui donne :

**Fermeture d'été du 3 au 14 août**

**Pont le 13 juillet**

**Fermeture d'hiver du 24/12 au soir au 4 janvier matin**

**Pont le 14 mai 2010 (ascension)**

Rappelons que les congés d'été sont au minimum de 3 semaines, avec une semaine accolée avant ou après la fermeture.

### Bilan salarial 2008 : Un accord respecté et gagnant pour les salariés !

L'accord salarial 2008, signé par la CFDT, garantissait une augmentation de 1.5 % minimum pour 90% des mensuels

	mensuels		cadres	
	nbre	moy. En €	nbre	moy. En €
AI	907 soit 90%	781	965 soit 85%	1733
egal H/F	98	512	96	1210
disparité	294	315	64	1580
expert			149	752
bas salaire	15	1,50%		
	35	1,30%		
	90	1%		
	96	0,70%		
sans aug.			11	NC
Depuis 3 ans				
primes except.	235	574	133	1248

et de 2% pour 80% des cadres, ainsi que plusieurs mesures spécifiques (égalité homme-femme, bas salaires, etc), et une application sur l'ensemble de l'UES avec une grille minima unique quelle que soit la filiale.

Le bilan de l'application de la politique salariale 2008 est conforme à l'accord, avec quelques variations favorables

aux salariés comme les AI cadres qui ont été distribuées à 85% de cette population au lieu de 80%. Le tableau ci-avant montre la répartition de l'enveloppe salariale 2008 chez les mensuels et les cadres. Les promotions 2008 sont

promotions	2008	% 2008	% 2007
mensuels	124	12,70%	9,70%
cadres	58	5,30%	6,80%
passag cadre	15	13,9% *	12,5% *

\* taux global incluant le passage cadre

en progression chez les mensuels, avec maintien de la politique de passage cadre (promotion interne), mais accuse un recul dans la population cadres.

	mensuels		cadres	
	accord	réalisé	accord	réalisé
AI + AC	3,60%	3,63%	3,50%	3,50%
AI	2,70%	2,72%	2,90%	2,93%
egal H/F	0,20%	0,19%	0,20%	0,20%
disparité/bas salaire	0,35%	0,36%		
expert			0,20%	0,20%
rattrapage Luchaire	0,35%	0,36%		
primes except.	0,50%	0,52%	0,30%	0,29%
prime résultat	0,70%	0,68%	0,40%	0,40%
mobil. Disparit.			0,20%	0,17%
BSO:PV				4,77%

Ce tableau montre le respect de l'accord salarial 2008, mais aussi que les mesures spécifiques mises en place ont été entièrement utilisées pour réduire les inégalités. **Cela met en évidence qu'il reste encore du chemin à parcourir et que la politique salariale 2009 devra reconduire ce type de mesures.**

## Politique salariale 2009 : la CFDT fait part de ses exigences !

Pour 2009, à la veille d'une présentation en CA d'excellents résultats 2008, la CFDT revendique :

**Une base de négociation salariale digne de ce nom**, considérant comme un minimum les montants versés en 2008, avec plus de transparence dans la distribution des primes (PV/BSO). La CFDT a proposé à la direction de s'inspirer d'accords signés dans certaines entreprises équivalentes, laissant part à des augmentations générales.

L'ouverture d'une négociation sur **la prime de transport**  
L'extension des possibilités d'**utilisation du CESU** pour permettre une plus large application de ce dispositif.

De plus, la CFDT a demandé la tenue de **la commission de suivi de l'accord relatif à l'intéressement** qui doit être versé en avril. Elle demande un déblocage des formules intéressement actuellement plafonnée à 6% de la masse salariale pour améliorer les dividendes versés aux salariés.

La reprise de **la participation autour d'un accord d'UES**

## Contrats de travail : la direction veut se limiter aux textes légaux !

Sur ce sujet, la direction n'avait visiblement aucune intention d'aller au delà de la loi et de la convention collective, estimant que les dernières évolutions étaient suffisantes. La CFDT qui avait fait connaître ses différentes demandes, considère que ce sujet doit faire l'objet de garanties complémentaires, ce qui nécessite un accord. Le DCRH a même précisé que la direction ne souhaitait pas inscrire le CDI comme le contrat de travail «général et normal», en refusant de classer le CDD comme un contrat «anormal» puisqu'il répond à une politique de flexibilité de l'emploi. **La CFDT a rappelé son attachement au**

**CDI**, sans rejeter les autres formes de contrat dès lors qu'ils sont clairement encadrés, selon les termes légaux. Pour le reste, la direction n'avait aucune autre proposition, si ce n'est l'application des textes de loi et de la convention collective. La CFDT a vivement réagi, considérant que la direction ne respectait pas son engagement, vis à vis des salariés, d'aboutir sur tous les thèmes de négociations initialement prévus, sur des accords de haut niveau et donc plus favorables que les textes légaux.

## Retraites complémentaires :

Les conventions collectives cotisent à des régimes de retraites complémentaires : ARRCO pour

les mensuels, et AGIRC pour les mensuels à partir du niveau V2 et tous les cadres. Une exception toutefois, puisque les mensuels ex-Luchaire (coef 225 à 305), et maintenant par extension les mensuels de Munitions, cotisent à l'article 36. **Sur la répartition des cotisations employeur/salariés, il est prévu de conserver l'existant.**

## Déplacements et Missions : MG et forfaits supprimés, restriction sur les trajets !

Les planches de la direction manquaient singulièrement de précisions, mais avaient pour objectif de couper un certain nombre d'indemnités pour les salariés qui répondent aux missions de l'entreprise. La direction veut supprimer les 3 MG de frais de mission, le paiement au forfait des missions de courte durée, la compensation du trajet hotel lieu de mission considérant que le salarié est dans le cadre d'une journée «normale». Pourquoi vouloir réécrire un accord sur ce point alors que tout le monde, direction et salariés, y trouve son compte avec l'accord actuel ?

**La CFDT a dénoncé cette attitude mesquine qui relève davantage d'un manque de confiance envers des salariés qui sont éloignés de leur famille dans le cadre de leur travail, que d'un véritable objectif de compensations équilibrées. Sur ce thème, comme sur celui de l'expatriation, la CFDT attend des propositions plus sérieuses.**