

Salaires 2009 : La direction annonce 2% au total et pas d'AG, on est loin des volontés gouvernementales !

Cette première réunion de négociation des salaires 2009 est restée dans la tradition du groupe où la direction se retranche derrière les autorisations du Ministère du Budget, et annonce une enveloppe «réduite». Au moment où le chef de l'Etat encourage les entreprises à conclure des accords salariaux face à la crise qui touche toute la société, on ne peut pas dire que la direction du groupe s'est beaucoup mise en avant comme elle sait pourtant le faire lorsqu'il s'agit de revoir certains autres accords. Les salariés sont en attente d'une autre politique salariale qui les encourage à affronter tous les challenges de cette année 2009 et qui soit de nature à améliorer leur pouvoir d'achat car il s'agit avant tout de disposer de moyens financiers nécessaires à la vie de tous les jours. Ce n'est certainement pas aux salariés de faire les frais d'une crise dont ils ne sont en rien responsables, et Nexter qui bénéficie du plan de relance lui assurant un plan de charge et donc son chiffre d'affaires, ne peut raisonnablement en rester à une proposition aussi faible que 2% d'augmentation salariale pour 2009. A revoir !!!

Ne pas céder aux plaintes patronales !

La crise financière est réelle et la CFDT ne nie pas les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises aujourd'hui. Mais cette situation, ce n'est pas le monde du travail, l'économie «réelle», qui l'a produite mais des apprentis sorciers des finances. Alors maintenant que la situation est devenue plus «réelle», c'est le moment des comptes et les salariés payent le prix fort : congés et RTT ou CET imposés, chômage partiel, licenciements, etc. Il serait donc devenu indécent de revendiquer des augmentations de salaires si l'on écoute certains responsables politiques ou industriels car c'est, pour eux, déjà une chance de garder son emploi.

Certes, l'emploi est primordial mais cela ne doit pas occulter les négociations salariales pour permettre à chacun de subvenir aux besoins de sa famille.

La direction doit revoir sa proposition !

**Une enveloppe globale de 2% Pas d'AG (ça continue !)
Et c'est tout !!!**

Selon M. Benetti, les discussions avec le ministère du Budget auraient été très difficiles et les contraintes très fortes. Au regard du résultat, on ne peut que

constater que Bercy ne s'est pas montré porteur du message du Président de la République. Le DCRH rapporte que, selon le ministère des finances, l'inflation est estimée à 0.4% pour 2009 et que les 2% répondent à la compensation de celle-ci et à un petit coup de pouce supplémentaire au pouvoir d'achat. Décidément, les calculs de Bercy et la réalité que vivent les salariés sont bien différentes. Sont recon-

	cadres	mensuels
Total	2%	2%
AI	1,70%	1,70%
Egalité H/F	0,10%	0,10%
Experts, jeunes diplômés	0,10%	
Bas salaires		0,20%
Disparités/mobilité	0,10%	
Primes exceptionnelles	0,20%	0,40%
AI mini	1,50%	1%
Primes except mini	0,20%	0,40%

duites les mesures catégorielles pour éliminer les inégalités, conformément aux différents accords (égalité homme/femme, disparités salariales et suppression de certains 2^{ème} échelons).

Pour la CFDT, ces propositions restent insuffisantes car elles ne permettent pas de répondre aux attentes des salariés et ne sont pas au niveau des autres politiques salariales des entreprises comparables.



Exiger des avancées pour le 28 avril 2009 !

Le DCRH a donné un nouveau rendez-vous aux représentants des salariés le 28 avril. Cela lui donnera sans doute le temps de réviser certains points.

La CFDT a fait part de ses premières remarques :

- enveloppe globale insuffisante
- % minimum des AI à relever
- % population servie non défini (rappel 2008 : 90% mensuels et 85% cadres).

De manière générale, la CFDT a rappelé que les résultats individuels des salariés étaient également liés au résultat de l'équipe dans laquelle le salarié évolue. Ainsi, la culture du résultat individuel et de l'augmentation individuelle repose, dans notre type d'activité, aussi sur le travail collectif. Ceci explique que les salariés restent attachés à des augmentations pour tous.

Ce serait également un outil de cohésion dans toute l'entreprise.

Négociation du Contrat de travail ;

La négociation de ce sujet n'est toujours pas terminée et la direction n'a concédé que quelques petites améliorations sur le contenu :

- lieu d'attachement du contrat de travail (établissement)
- faire figurer la fonction (la CFDT demande de préciser l'emploi-type, seul référentiel de l'entreprise).
- intégration dans l'ancienneté d'une partie des périodes d'intérim ou CDD en cas d'embauche en CDI. Idem pour les apprentis.

La direction reste imperméable à des indemnités de licenciements ou de retraites plus favorables que les textes en vigueur. La CFDT a insisté pour que la direction valorise la fidélité des salariés qui sont restés dans l'entreprise jusqu'à leur départ en retraite, en accordant des primes plus conséquentes. La direction maintient une clause de mobilité (éventuelle) pour les cadres tout en affirmant que celle-ci ferait l'objet d'un avenant.

Missions et Déplacements

Voilà un projet d'accord qui n'apporte pas grand chose en l'état, si ce n'est un moyen de la direction d'afficher une

réduction des compensations actuelles en se basant sur les obligations légales ou conventionnelles. Par contre, elle met en place une véritable usine à gaz en multipliant les types de missions et de compensations liées aux contraintes.

Ainsi, elle supprime les 3 MG forfaitaires pour indemniser les faux-frais et ne veut procéder aux remboursements que sur justificatifs. Sauf qu'aucune liste des frais remboursables n'est établie et que cela reste à l'appréciation des hiérarchiques. On imagine les disparités qui vont voir le jour entre sites et même entre services d'un même site.

La direction instaure un temps forfaitaire non rémunéré entre l'hôtel et le lieu de mission de 30 minutes (1 heure aller-retour). Satisfaite d'avoir concédé un quart d'heure, la direction «joue petit bras».

Elle refuse d'accorder une compensation aux cadres pour des nuits sauf pour des missions d'un mois avec 4 nuits consécutives par semaine. La CFDT estime qu'il s'agit d'une compensation d'éloignement qui n'entre pas dans les attributions ordinaires du cadre, n'en déplaît à certains !

La CFDT a insisté sur le respect du temps de repos de 11 heures consécutives entre une fin de mission et la reprise de la séance de travail suivante. La direction a une lecture différente en ne tenant pas compte du temps de trajet si bien qu'un salarié pourrait arriver à 1h00 du matin et être contraint à reprendre la séance de travail dès 8 h00.

