

Négociations du 9 décembre

Mutuelle : les salariés payent l'addition de la politique santé du gouvernement !

Futur CCE d'UES : la direction veut encore réduire le nombre d'élus !

Prêts de salariés : des améliorations sensibles, mais peut mieux faire !

Budget CE : la CFDT exige 1,5% de la masse salariale et le règlement du passif !

Cette réunion a marqué l'application à Nexter des nouvelles règles de la représentativité puisque FO et CFTC, désormais non-représentatifs dans l'entreprise selon les résultats des élections professionnelles du 3 décembre dernier, ne font plus partie des délégations syndicales à la négociation, ni même des instances centrales comme le CCE. Ce sont donc les représentants CFDT, CFE/CGE et CGT qui poursuivent les négociations de l'UES face à une direction qui voudrait en plus réduire le nombre d'élus du CCE, comme elle l'a déjà fait lors du dernier mandat. A l'ordre du jour était inscrit aussi l'examen des mesures à envisager pour l'équilibre du régime mutuelle suite aux charges obligatoires imposées par le gouvernement avec la loi de financement de la sécurité sociale. Enfin, les modalités de prêts de salariés entre centres butent sur l'aspect capitalisation du temps ou RC.

Les salariés payent toujours la note !

Grippe A, CMU, augmentation du forfait hospitalier, médicaments moins pris en charge par la Sécu, autant de mesures gouvernementales qui viennent alourdir les restes à charge pour les salariés. Les mutuelles sont continuellement mises à contribution ce qui n'est pas sans conséquence sur leur équilibre financier.

Notre mutuelle n'y échappe pas et avec un exercice 2009 en léger déficit, les représentants de la commission de suivi de l'accord mutuelle (SMI) n'ont pu que constater la dégradation prévisible du contrat groupe avec ces nouvelles charges si rien n'était fait.

Les organisations syndicales, après un débat sur les médicaments à 15%, ont fait le choix d'une prise en charge totale de la mutuelle moyennant une augmentation des cotisations. A noter que le conseil d'administration de la Mutualité Française le déconseille, en proposant une alternative thérapeutique

pour remplacer ces médicaments. La CFDT a demandé la prise en charge par l'employeur de la surcotisation grippe A qui est exceptionnelle et uniquement pour l'année 2010. Soit un effort d'environ 15 000 euros pour l'employeur. M. Benetti y réfléchit ! Une lourde décision pour le DCRH, sans doute.

Au final, sans prise en charge de l'employeur, entre les répercussions des mesures gouvernementales incompressibles (CMU-grippe A) et le remboursement total par la mutuelle des autres points, les salariés auraient à supporter une augmentation de leur **cotisation «frais de santé» passant de 3,53 à 3,70 % du salaire**, restant cependant en dessous des cotisations de l'année 2008 (avant la renégociation de l'accord mutuelle).

Pour un salaire de 2859 euros par mois (équivalent plafond sécu TA), cela ferait 2,90 euros d'augmentation. Les maintiens de garantie (DPFC, CPFA, CASA, etc.) voient leur cotisation passer de 5,38 à 5,67%.

Un accord en vue pour les prêts intersites !

Si la réunion du 17 novembre a permis de préciser les modalités concernant l'aspect «administratif» du contrat, sur la durée, les garanties en matière de salaire et d'avancement, la CFDT a rappelé à la direction qu'elle devait des réponses sur les demandes suivantes :

- le temps de trajet pris sur le temps de travail,
- la prime forfaitaire de 15% d'indemnité de prêts,
- un forfait pour dépense effets personnels (50 euros/mois),
- capitalisation de temps (crédit).

Le DCRH, après avoir confirmé que les frais d'hébergement et de repas seront bien remboursés sur la base de l'accord mission, a accordé :

- **la prime de 15% sous condition de 4 nuités par semaine,**
- **le temps de déplacement pris sur le temps de travail, mais veut établir une règle en fonction des distances,**
- **une indemnité forfaitaire de 35**

euros par mois, sur justificatifs.
Par ailleurs, M. Benetti s'accorde un temps de réflexion pour traiter :

- la possibilité de capitaliser du temps
- la mise en place d'un RC par semaine (à définir).

Fin de semaine prochaine, la direction enverra aux organisations syndicales le projet d'accord pour signature.

Budget des CE (ASC):

Rappelons tout d'abord que la direction a le devoir de maintenir l'équivalent des subventions versées précédemment (basé sur le meilleur des trois dernières années). Si l'on considère que la renégociation de la mutuelle a permis à l'employeur de faire des économies substantielles, que la part réelle «restauration» ne représente pas les 1.7% de la masse salariale, surtout avec les mesures de compensation du temps de travail (3.55 et 6.34%) enregistrées depuis septembre 2008, la direction doit apporter une COMPENSATION par une augmentation de la subvention versée aux CE des sites de l'UES. La CFDT, comme elle l'a annoncé dans sa campagne électorale, a demandé de passer de 1.12% à 1.5% de la masse salariale pour tous les sites, y compris à La Chapelle. Ce raisonnement mathématique ne fait que suivre la logique du législateur en terme de droit des moyens accordés aux CE.

Concernant les budgets CE, la direction a fait une (toute petite) avancée en proposant 1,12% pour tous les CE (au lieu de 1,10%). **La CFDT reste inflexible sur la base de 1,5% et c'est «NON NEGOCIABLE» !**

Le DCRH a proposé de constituer une provision, avec l'écart constaté sur la consommation du 1,7% restauration, qui pourrait absorber des dérives de dépenses du contrat «mutuelle». Il avoue que les mesures gouvernementales de 2010 pourraient être suivies d'autres évolutions en matière de remboursements de santé et qu'il peut être

judicieux de construire un fonds de réserve pour éviter des augmentations successives des cotisations «mutuelle». Les organisations syndicales ne sont pas dupes de la tentative de la direction de faire supporter aux seuls salariés, par l'intermédiaire des subventions ASC, le coût global de ces futures mesures alors que les cotisations «mutuelle» sont, par accord, à 40% à charge de l'employeur. Si l'idée de base n'est pas à rejeter, l'employeur devra verser sa part au moment du reversement à la mutuelle, si besoin. De toute manière, ce fonds est la propriété des salariés et la décision de son utilisation doit rester dans les mains des représentants des salariés.

Evidemment, **la question du passif**, c'est à dire les dépenses des CE engendrées par la perte de biens et moyens mis à disposition des CE depuis leur création, reste un sujet indépendant qu'il faut chiffrer correctement dans les sites. En fait, ces sommes ont été prises sur les activités CE toutes ces années, emputant les possibilités des CE locaux de proposer des activités supplémentaires. Il est donc logique que la direction s'acquitte de sa dette et que les salariés retrouvent là encore une compensation ou plutôt un dédomagement, au travers d'une enveloppe exceptionnelle en direction des CE.

M. Bultel, chargé du dossier, a annoncé que les calculs de la direction aboutissaient à **une «soulte» de 165 Keurs pour la restauration**, pour les années 2006 à 2008.

Sur les indemnisations pour les moyens des CE qui leur ont été otés, la direction n'avait qu'un résultat partiel de 25 Keurs pour Toulouse et 10 Keurs pour St Chamond.

Pour le futur, et pour compenser la perte de ces moyens, la direction a proposé de verser des subventions supplémentaires annuelles de :

- 10 Keurs pour les 2 sites de Toulouse et St Chamond,
- plus de 200 Keurs pour : Roanne (

7.7 Keurs), Tarbes (143 Keurs) et Tulle (50.5 Keurs).

Sans présentation du détail, les organisations syndicales n'ont pu qu'être étonnées de la faiblesse des montants. La direction s'est engagée à leur communiquer les calculs qui ont permis d'établir ceux-ci. A suivre !

4 élus de moins au CCE ?

Moins 4 représentants syndicaux au CCE (FO et CFTC), et moins 4 élus (2 titulaires et 2 suppléants) : voilà la nouvelle configuration du CCE souhaité par la direction de l'UES. ce serait donc un CCE à 14 élus qui se réunirait à compter de début 2010.

Dans la répartition des élus par centre, les centres de Toulouse, Tarbes, St Chamond et Siège, n'auraient qu'un élu titulaire et un suppléant, alors que les autres en auraient 2.

La direction a fait une proposition de répartition des élus titulaires et suppléants par centre d'UES, proche de la répartition précédente. La CFDT et la CGC se sont dites en accord avec ce projet, alors que la CGT contestait la répartition des suppléants. La CFDT, après réflexion, a fait une proposition allant partiellement vers la demande CGT. Celle-ci ne l'a pas trouvé encore suffisante...

Ne pouvant trouver un accord unanime, pourtant nécessaire, le DCRH a déclaré qu'il maintenait sa proposition initiale et s'accordait un délai de réflexion où les organisations syndicales pourraient encore faire connaître leur réflexion, avant de transmettre à l'inspection du travail un constat de désaccord.

La CFDT regrette, une fois de plus, qu'une solution n'ait pu être trouvée malgré ses propositions. Cela est d'autant plus regrettable que pour réunir le CCE en 2010, il faut bien arriver à déterminer sa composition, d'autant que la GPEC doit être examinée rapidement compte tenu des évolutions des sites et de leurs activités.