

Négociation du 12 mai 2009

**Salaires 2009 : 2,6% au 1^{er} avril en cas de signature.
Retraites complémentaires - missions déplacements -
contrat de travail : on n'est pas au bout !**

Activités sociales et culturelles : quels moyens pour demain ?

La direction avait regroupé de nombreux sujets dans cette réunion, sans doute pressée de clôturer certains dossiers. S'il a fallu du temps c'est d'abord parce que la direction a fait évoluer ses textes au compte-gouttes avec l'avarice qui la caractérise sur certains dossiers. La journée s'est tout de même soldée par des avancées intéressantes, notamment en matière de salaires. Enfin, la négociation sur les activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement a démarré par le bilan du groupe de travail, évitant de dévoiler pour l'instant ses réelles intentions !

Salaires 2009 :

Sur la base de 2,5% d'augmentation, la direction reprenait les bonnes vieilles recettes servies lors des précédentes réunions : inflation prévue à 0,4%, mesures spécifiques, effort déjà réalisé en 2008, etc.

La CFDT a repris les arguments développés dans son courrier du 30 avril :

- avancer la date d'application
- augmenter l'enveloppe à 2,7%
- seuil mini de 2.1% des AI
- servir le plus largement possible les salariés, avec au minimum 90% des mensuels et 80% des cadres
- supprimer les écarts salariaux
- grille minima Giat de 2% supérieure à l'UIMM
- taux de promotion de 12%
- extension du CESU
- mesure particulière pour les filiales qui n'ont pas perçu d'intéressement et de participation.

La direction a ensuite fait une nouvelle (et dernière) proposition en accordant 0.1% de plus au titre des

augmentations individuelles, soit :
Avec des mesures bas salaires distribuées en AG, prises sur le budget bas salaires:

	cadres	mensuels
Total	2,60%	2,60%
AI	2,20%	2,10%
Egalité H/F	0,15%	0,20%
Experts, jeunes diplômés	0,15%	
Bas salaires		0,30%
Disparités/mobilité	0,10%	
Primes exceptionnelles	0,30%	0,50%
Primes except min	750 euros	400 euros
AI mini	1,50%	1,00%
salariés servis	80%	90%

A noter également que la direction s'est engagée à traiter le reclassement (130 sa-

AG bas salaires	
inf à 1500€	2%
1500 à 1600	1,70%
1600 à 1700	1,30%
1700 à 1800	1%
1800 à 1900	0,70%

salaires brut de base hors ancienneté

lariés) au troisième échelon des ouvriers actuellement au deuxième échelon des ni-

veaux II et III ainsi que les agents de maîtrise de niveau III et IV, en dehors de l'enveloppe de la politique salariale 2009 (coût estimé par la direction : 0,1%). Le DCRH a également annoncé que **le CESU sera étendu en permettant aux salariés ayant au moins un enfant ou une personne à charge de bénéficier de l'ensemble des services autorisés par le CESU.**

Application au 1^{er} avril au lieu du 1^{er} juillet 2009 :

Le DCRH a informé les représentants des salariés que la politique salariale pourrait s'appliquer au 1^{er} avril 2009 en cas de signature de l'accord (par des organisations syndicales représentant plus de 30% des salariés, selon les nouvelles règles de la représentativité).

La CFDT réunira prochainement ses équipes pour faire le bilan de cette négociation dans laquelle bon nombre de ses demandes ont été retenues.

Retraites complémentaires : la CFDT signera !

Les cotisations des retraites complémentaires des salariés (CC) étant re-

conduites dans la forme et dans les taux du précédent accord d'entreprise, la CFDT a fait savoir qu'elle apposerait sa signature à cet accord. Rappelons que les salariés de St Chamond et ex-Luchaire font l'objet de traitements avantageux qui sont maintenus à l'identique.

Missions déplacements : pour un accord global !

La direction a enfin abandonné le forfait d'une 1/2 heure par trajet hôtel-lieu de mission (1h AR). Ce temps de trajet sera donc entièrement rémunéré. De même, la CFDT a obtenu la possibilité du forfait pour les salariés en mission d'une durée d'un mois minimum, dès lors qu'ils justifieront de 75% des nuitées hors domicile (base 4 nuitées par semaine).

Le départ en mission lors d'un jour de WE ou férié donnera droit à récupération ou rémunération avec majoration de 25%. Le retour tardif de mission (après minuit) donne le droit d'embaucher le lendemain deux heures plus tard (2 heures payées).

Par contre, **il n'a pas été possible de trouver un accord sur le remplacement des 3 MG** pour le remboursement des faux frais que la direction veut imposer au réel et en fonction de certaines dépenses (restauration légère). Mais ce qui fait le plus débat, c'est le traitement des missions spécifiques (formation chez le client, assistance technique, essais-qualifications, MCO en unité et contrat global) car la direction n'est pas en mesure actuellement de définir les règles et souhaite donc traiter par avenant avant la fin d'année. **La CFDT défend la position d'un accord qui regroupe tous les types de missions, quitte à soumettre l'accord à la signature en fin d'année.**

Le DCRH, après une période de réflexion, a remis le sujet à une prochaine réunion de négociation fixée le 2 juin. Au cours de celle-ci, la direction veut présenter ce qu'elle entend par missions spécifiques, le nombre de sala-

riés concernés ou potentiellement concernés dans le futur et le cadrage global de cette négociation.

Enfin, **la direction a refusé d'accorder une prime de pénibilité aux cadres en mission** (à l'étranger essentiellement), considérant que les conditions de travail de cette catégorie de personnels ne sont pas assimilables à celles des mensuels.

Intéressement de Training et Optsys... et des autres !

Ces deux filiales, auparavant rattachées directement à Giat SA, ont intégré le groupe Nexter depuis quelques mois. La CFDT a demandé que leurs salariés bénéficient d'un accord d'intéressement comme tous les autres salariés de Nexter.

Pour Training, la direction propose de faire **un avenant à l'accord de Nexter Systems** et d'en modifier, en conséquence, les chiffres de référence pour intégrer les résultats prévisibles et objectifs de Training.

Ceci remonterait notamment le CA budget de Systems à 594,1 Meurs et le CA objectif à 618,4 Meurs.

OPTsys aurait son propre accord, comme toutes les filiales du pôle équipement (Mechanics, Electronics, NBCsys). La structure de l'accord serait à l'identique des autres «petites» filiales et ses critères, de performances économiques et de délais, seraient basés sur les résultats globaux (comme NBCsys). Pour indication, la direction voudrait fixer le CA budget à atteindre à 10,9 Meurs et le CA objectif à 11,1. Pour mémoire, le résultat 2008 n'a atteint que 7,2 Meurs.

Plus généralement, **la CFDT est intervenue pour revoir l'ensemble des accords d'intéressement des filiales Mechanics (et centrale de bar), Electronics, NBCsys.** Elle a proposé d'abaisser le seuil de déclenchement et de modifier les objectifs des critères économiques et délais pour que ces filiales puissent bénéficier de l'intéressement. En 2008, on a constaté l'effet des marges

contraintes imposées par le groupe, d'où la nécessité de revoir certains points de ces accords d'intéressement. Le DCRH nous a donné rendez-vous le 27 mai et le 2 juin pour en parler et finaliser des avenants pour ces filiales.

L'intégration des filiales Training et Optsys dans le groupe Nexter nécessite également de réaliser des avenants à tous les autres accords d'intéressements pour les inclure dans le périmètre du critère basé sur le résultat groupe Nexter.

Tous ces avenants seront ensuite soumis à l'avis du **CCE le 4 juin.**

Budget des activités des CE de l'UES :

C'est la première fois que ce sujet venait à la table des négociations. Un groupe de travail spécifique avait toutefois fait un état des lieux de la situation actuelle. Il faut savoir que le budget actuel est décomposé en trois parties :

- 1/ la restauration = 1.7% de la masse salariale
- 2/ la part mutuelle = 0.63% de la MS
- 3/ les activités CE = 1.12% de la MS (0.8% pour La Chapelle).

Les points principaux de divergence qui font débat autour de la restauration sont l'amortissement de bâtiments alors que l'accord actuel les met à disposition et la part versée au restaurant pour les intérimaires qui ne doit pas être retenue sur le budget restauration du CE.

Plus généralement, il s'agit de déterminer le budget que la direction entend consacrer à l'ensemble des activités des CE de l'UES. Pour sa part, la CFDT estime que le futur budget restauration peut être fixé à 1,5% de la MS en maintenant les prestations, le coût pour les salariés et la qualité des repas. Le taux pour la Mutuelle reste inchangé grâce à la renégociation de son accord. Reste donc maintenant à améliorer l'enveloppe pour les activités CE pour offrir encore un meilleur service aux salariés de l'UES !