

Accord salarial 2009 :

La CFDT signe et obtient l'application au 1^{er} avril 2009 !

A la suite de la 5^{ème} réunion de négociations, du 12 mai 2009, la direction a communiqué à l'ensemble des organisations syndicales le projet d'accord salarial 2009 en intégrant les dernières améliorations obtenues par la CFDT. L'expression CFDT du 12 mai vous a informé des différents éléments de la politique salariale 2009 et après quelques jours de réflexion et d'échanges avec les salariés, les équipes CFDT de l'UES se sont déclarées favorables à la signature de l'accord et obtiennent l'application au 1^{er} avril 2009. Bien que nous n'ayons obtenu des augmentations générales que pour les salaires bruts ne dépassant pas 1900 euros, l'accord prévoit que les AI soient versées au minimum à 90% des mensuels et 80% des cadres. Le bilan 2008 a montré que ce type de distribution a bien été appliqué et la CFDT agira auprès des directions locales pour améliorer encore cette répartition en direction du plus grand nombre. Avec 2,6% d'enveloppe et une inflation 2009 estimée à 0,4% (chiffre Insee) la CFDT prend ses responsabilités en défendant le pouvoir d'achat des salariés et en allant au delà des discours, surtout dans cette période économique difficile que nous traversons !

Salariés Mensuels : 2.6%

Augmentations individuelles : 2,1%

avec un mini de 1%, versées au moins à **90% des mensuels**.

Augmentations «Bas salaires» et «disparités» : 0,3%

en incluant une augmentation générale pour les salaires jusqu'à 1900 euros/mois suivant tableau :

salaire brut < 1500€	AG de 2%
salaire brut de 1500 à 1600 €	AG de 1,7%
salaire brut de 1600 à 1700 €	AG de 1,3%
salaire brut de 1700 à 1800 €	AG de 1%
salaire brut de 1800 à 1900 €	AG de 0,7%

Augmentations «Egalité homme/femme» : 0.2%

Primes Exceptionnelles : 0,5% avec un mini de 400 euros.

Promotions : 10% mini avec AI automatique au mini de 2%.

Salariés Cadres : 2.6%

Augmentations individuelles : 2,2%

avec un mini de 1,5%, versées au moins à **80% des cadres**.

Augmentations «Egalité homme/femme» : 0.15%

Augmentations «Experts et jeunes diplômés» : 0.15%

Augmentations «Mobilité géographique et disparités» : 0,1%

Primes Exceptionnelles : 0,3% avec un mini de 750 euros.

BSO (P3B et >) : 10% max avec 4% sur objectifs entité

4% sur objectifs EAD

2 % sur perf. globale

Part Variable (P1 à 3A) : 5% max avec 4% sur objectifs EAD

1 % sur perf. globale

Versement BSO et PV en avril 2010

Mesure 2^{ème} échelon des ouvriers et agents de maîtrise : Régularisation et budget pris hors enveloppe politique salariale !

Pour mémoire, les échelons 2 des ouvriers de niveau II et III et des agents de maîtrise de niveau III et IV ont été supprimés dans la convention collective de la métallurgie. Dans l'accord «Classification-carrières-rémunération» signé par la CFDT, l'article 3 prévoit le passage au troisième échelon, en deux ans maximum, des salariés de l'UES concernés. La CFDT a obtenu que cette mesure de rattrapage soit financièrement sans conséquence sur la politique salariale, s'agissant d'une action de régularisation par rapport aux textes en vigueur. La direction a accepté, tout **en la chiffrant à 0,1%**, mais elle refuse d'appliquer une AI automatique (selon la règle des promotions). Elle précise toutefois que l'application de cette mesure à un salarié ne l'exclut pas d'une attribution d'une augmentation individuelle ou catégorielle. Notons que le passage au troisième échelon implique une augmentation de la prime d'ancienneté et que la grille de salaires minima Nexter peut aussi apporter une évolution de salaire.

Elargissement du Chèque Emploi Service Universel (CESU) :

Le CESU a été mis en place à Nexter en 2008 et faisait partie d'une revendication CFDT, assez ancienne, pour permettre aux salariés de financer certains services ou petits travaux avec l'aide de l'employeur. Depuis l'accord sur le temps de travail, et selon l'article 17, les salariés de l'UES bénéficiaires sont ceux qui ont au moins un enfant ou une personne fiscalement à charge et l'emploi du CESU est limité à la garde d'enfants, au soutien scolaire et à l'assistance de personnes dépendantes. Son financement est supporté à 80% par l'employeur et la partie financée par le salarié bénéficie d'avantages fiscaux (50% déduits des impôts par exemple). Les montants sont déterminés en fonction du nombre de personnes à charge : 300 euros pour 1 enfant ou 1 pers à charge, 400 euros pour 2, 500 euros pour 3 et plus. **La CFDT a revendiqué lors de cette négociation salariale une application plus large et l'extension du CESU à l'ensemble des salariés. La direction y répond favorablement, pour partie, en accordant d'étendre l'utilisation du CESU à toutes les possibilités offertes par ce dispositif** (voir ci-dessous). Pour la CFDT, c'est une avancée qu'il faut concrétiser par un avenant à l'accord temps de travail qui modifie les termes de l'article 17, afin d'entériner cette décision. Bien évidemment, la CFDT continue de revendiquer l'extension du CESU à l'ensemble des salariés de l'UES.

Possibilités offertes par le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Pour les services à domicile

[Le ménage, le repassage, la préparation de repas.](#)

[La garde d'un malade \(hors soins\).](#)

[Les petits travaux de jardinage.](#)

[Les petits travaux de bricolage.](#)

[L'assistance informatique et Internet, l'assistance administrative.](#)

[Le soutien scolaire et cours à domicile.](#)

[Le gardiennage et la surveillance temporaire de la résidence principale ou secondaire.](#)

[Les soins et promenades des animaux domestiques \(pour les personnes dépendantes\).](#)

[Les soins d'esthétique à domicile \(pour les personnes dépendantes\).](#)

Pour les services hors du domicile s'ils s'inscrivent dans le prolongement d'une activité de services à domicile

[Les courses.](#)

[La livraison de repas ou de linge repassé à domicile.](#)

[L'aide au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement.](#)

[L'accompagnement des personnes âgées ou handicapées \(promenades, transports, actes de la vie courante\).](#)

Application de l'accord salarial au 1^{er} avril 2009 au lieu du 1^{er} juillet !

Comme en 2008, la direction conditionne une application anticipée de la politique salariale à la signature des organisations syndicales. Si cet argument ne suffit pas à lui seul, il est indéniable qu'une anticipation de trois mois représente une prime intéressante pour les salariés dans cette période économique difficile. Depuis le début de cette année, les accords d'entreprise doivent être validés par la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30% des salariés (basé sur les dernières élections professionnelles de l'entreprise) tandis que la dénonciation d'un accord dépend de l'action d'organisations syndicales représentant au moins 50% des salariés. La signature de la CFDT revêt donc cette année un caractère particulier puisqu'elle représente à elle seule plus de ces 30%.

La CFDT, c'est faire.

