

## Salaires 2009, la direction passe à 2.5% applicable au 1er juillet 2009 : c'est mieux!.. mais des évolutions sont encore nécessaires !

Cette réunion de négociation s'est déroulée en deux temps. Le matin a été consacré à la suite des accords en cours avec une relecture des projets d'accords et les remarques émises par les organisations syndicales, alors que l'après-midi a été consacré à la politique salariale 2009 de l'UES. On peut dire que la direction avance à petit pas sur tous les sujets et que **des améliorations s'imposent pour atteindre les objectifs que s'est fixée la CFDT**. Cependant, sur la politique salariale, nous enregistrons des réponses positives à des attentes comme le maintien de mesures bas salaires par des augmentations générales, le cadrage de mesures inscrites dans les accords d'entreprise (égalité H/F, 2<sup>ème</sup> échelon de certaines catégories, etc.), le renouvellement d'AI distribuées à hauteur de 80% pour les cadres et 90% pour les mensuels.

### De 2 à 2,3 puis 2,5% d'augmentation !

Le DCRH en était resté, à la réunion du 7 avril, à 2% de la masse salariale pour les mensuels et cadres avec 1,7% en AI et le reste en mesures spécifiques (voir tract CFDT du 7/04/09 et du 23/04/09). La direction a présenté les évolutions des prix à la consommation sur 2007 et 2008 et surtout les prévisions 2009 estimées, selon l'INSEE, entre 0.4 et 0.6%. Le DCRH a alors

avancé une proposition à 2,3% avec des AI ne dépassant pas une moyenne de 1.9% pour les mensuels comme pour les cadres.

La CFDT a repris les arguments des écarts salariaux à régler (notamment à La Chapelle), les passages au troisième échelon de certains salariés ou encore l'avancement garanti pour 12 ans dans un même échelon (conformément aux accords), les augmentations liées aux promotions, les passage cadres, etc. La CFDT a aussi plaidé pour une politi-

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%
salaire brut de base hors ancienneté	

que salariale ambitieuse au moment où le pouvoir d'achat est la priorité des attentes des salariés.

Après une interruption de séance à la demande de la direction, le DCRH a fait une nouvelle proposition à 2.5% d'enveloppe globale avec des AI minimum de 1.5% pour 80% des cadres et des AI minimum de 1% pour 90% des mensuels (voir détails sur le tableau ci-contre). La direction a, comme en 2008, maintenu **une mesure d'augmentation générale pour les 230 plus bas salaires jusqu'à 1900 euros bruts mensuels de base** (hors prime d'ancienneté), selon une dégressivité décrite dans le tableau ci-dessus. Cette AG est prise sur l'enveloppe consacrée aux mesures bas salaires et en représente environ 50% du montant, selon la direction.

Par ailleurs, la direction a annoncé

	réunion du 7 avril		nouvelle proposition	
	cadres	mensuels	cadres	mensuels
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2,50%</b>	<b>2,50%</b>
AI (moyenne)	1,70%	1,70%	2,10%	2,00%
Egalité H/F	0,10%	0,10%	0,15%	0,20%
Experts, jeunes diplômés	0,10%		0,15%	
Bas salaires		0,20%		0,30%
Disparités/mobilité	0,10%		0,10%	
<b>Primes exceptionnelles</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,50%</b>
Primes except min	750 euros	400 euros	750 euros	400 euros
AI mini	1,50%	1%	1,50%	1,00%
salariés servis			80%	90%

qu'elle traiterait **la mesure 2ème échelon hors politique salariale** et que celle-ci s'adresserait cette année à 130 salariés promus au second échelon avant 2006 ou début 2006.

Pour les autres salariés concernés (les 50% restants), la mesure sera reconduite en 2010, conformément à l'accord classification-carrière signée par la CFDT. Ce geste engage peu la direction financièrement puisqu'elle n'appliquera pas d'AI systématique à cette occasion, car elle ne le considère pas comme une promotion, ni même un rattrapage, préférant l'accorder au titre d'une mise à jour face aux évolutions de la convention collective.

## Promotions 2009 :

La CFDT a repris les engagements pris dans les différents accords nouvellement conclus, pour exiger une politique de promotions à la hauteur des ambitions de l'entreprise. Après avoir exprimé par écrit ses attentes sur ce point et repris celles-ci en réunion, **la CFDT a obtenu un relèvement du taux de promotion à 10% pour 2009, au lieu de 8% initialement proposé.** Ces promotions seront accompagnées d'une AI mini, conformément aux accords, fixées à la moyenne des AI (2% pour les mensuels et 2.1% pour les cadres).

## BSO et Part variable :

La direction n'a pas souhaité faire évoluer ces deux dispositifs réservés aux salariés cadres de l'UES. Rappelons que ceux-ci seront distribués selon les mêmes critères qu'en 2008 et plafonnés à 10% de leur rémunération pour les cadres P3B et au delà, et à 5% pour les cadres de P1 à P3A. Le versement sera effectué en avril 2010.

## Des améliorations à apporter !

Le DCRH a, en fin de réunion, précisé que la direction mettrait les dernières propositions faites ce jour sur un pro-

jet d'accord salarial qu'elle soumettrait aux organisations syndicales dans les prochains jours. **La CFDT a immédiatement fait savoir qu'elle réclamait un effort supplémentaire** pour que les différentes directions soient en capacité de répondre aux attentes des salariés de l'UES. De même, **la date d'application au 1er juillet peut être avancée de façon à améliorer le pouvoir d'achat des salariés en 2009, sans oublier l'extension du CESU.** Le DCRH a alors indiqué qu'il examinerait les dernières propositions qui lui serait faite.

**Les salariés peuvent compter sur la CFDT pour mener le débat jusqu'au bout, comme elle l'a fait pour les autres accords d'entreprise.**

## Missions-déplacements : un projet mal engagé !

La direction a communiqué un projet d'accord sur les déplacements et missions qui est en net recul par rapport à l'existant comme si elle voulait sanctionner les salariés qui répondent aux déplacements pour l'entreprise. C'est une curieuse façon de procéder et la maladresse n'explique pas toujours les formes d'écriture du projet. Certains exercices de zèle ne sont pas réalisés par hasard mais tendent certainement à tester les limites vers lesquelles la direction peut aller. Elle en a eu pour son «argent» et la CFDT a, par courrier et lors de la réunion, sollicité plusieurs amendements pour améliorer sensiblement le projet d'accord qui cadrera les déplacements des salariés de l'UES. Sans en faire l'énumération, on peut citer les points les plus marquants :

- **le forfait de 30 minutes entre l'hôtel et le lieu de mission (1 heure AR),**
- **le remboursement des «faux frais»,**
- **l'indemnité d'éloignement en formation (1 heure par nuitée)**
- **la prime de pénibilité pour les cadres à l'identique des mensuels,**
- **la possibilité de remboursement**

## au forfait pour les missions de 5 jours consécutifs.

Pour des raisons de principe, semble-t-il, la direction veut instaurer un forfait de 30 minutes entre l'hébergement et le lieu de mission, prétextant que si le salarié n'était pas en mission c'est en moyenne le temps qu'il passerait pour se rendre de son domicile à son site. Sauf que la direction, en raisonnant de cette façon, oublie que le salarié est, au regard de la législation, en mission dès lors qu'il est parti de son domicile jusqu'au retour de mission. La CFDT reste farouchement opposée à une telle mesure, pénalisante financièrement, alors que la direction s'engage à indemniser les «gênes» dues aux missions, selon les termes d'un article de ce même projet d'accord.

C'est un peu la même critique que nous pouvons apporter sur **la remise en cause du forfait des 3 MG, qui ressemble plus à une mesure de sanction** que d'une véritable raison fiscale évoquée par M. Bratzlawsky, chargé du dossier. La direction veut instaurer un remboursement au réel sur justificatif, mais a beaucoup de mal à trouver la bonne rédaction pour déterminer les dépenses prises en charge. Ce que les salariés retiendront, c'est que la souplesse des 3 MG n'existera plus et qu'un salarié en mission en sera de sa poche lorsqu'il souhaitera s'accorder un rafraîchissement ou une revue.

## Intéressements, suite...

La direction a indiqué qu'elle proposerait un avenant à l'accord Systems pour intégrer Training et qu'un projet d'accord Optsys était en cours de réalisation sur la base des mêmes critères (performance groupe, performance filiale, CA budget et objectif). En ce qui concerne **les critères des filiales Mechanics, Electronics, NBCsys, le DCRH a accordé à la CFDT d'en rediscuter lors de la prochaine réunion de négociation le 12 mai, en examinant également le cas des salariés de la centrale de Bar (Tulle).**