

Classifications, Rémunérations, Carrières : Les bases du déroulement de carrière et de la reconnaissance des compétences des salariés dans un accord pour tous les salariés. La CFDT a signé !

La CFDT a signé l'accord le 28 janvier 2009 et si nous nous étions exprimés fin décembre sur le contenu de cet accord, il nous paraît nécessaire d'y revenir, tant il revêt un caractère important en matière de garanties de carrières, à compter de l'embauche jusqu'au moment où le salarié quittera l'entreprise. L'ensemble des salariés de l'UES bénéficient de cet accord qui relève de nombreuses garanties pour les salariés ex-Luchaire, et qui représente un véritable socle pour tous les salariés du groupe. Sans jouer de la comparaison avec l'accord précédent, la CFDT a fait l'analyse, avec l'ensemble de ses équipes des différents sites, que nous avons dans cet accord des garanties essentielles supérieures aux conventions collectives et donc favorables aux salariés. C'est la raison de la signature de la CFDT.

Les mêmes conventions collectives mensuels et cadres pour tous les sites !

Jusqu'alors, et pour des raisons historiques de la composition du groupe, certains salariés mensuels se voyaient appliquer les conventions collectives liées à leur implantation. Il est rappelé dans cet accord que, **sauf dispositions plus favorables dans l'accord, les garanties de la convention collective de la métallurgie parisienne s'applique à tous les mensuels et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres aux cadres.**

Bien entendu, il est précisé que **les salariés OSD (y compris TSO) restent garantis par les textes en vigueur à la Défense, que les Fonctionnaires détachés bénéficient toujours du salaire net minimum** (comparé avec la Défense), tout en étant soumis à la politique salariale du groupe (NAO). A ce propos, il est bon

de rappeler que le protocole d'accord de 1990 est toujours en vigueur et que toutes les organisations syndicales, signataires ou pas, savent aujourd'hui s'en saisir pour maintenir certaines garanties aux salariés.

La reconnaissance des compétences pour la rémunération et la classification !

L'approche de la direction au début de la négociation était très différente car elle envisageait de rémunérer les salariés en fonction du poste tenu. La CFDT s'est immédiatement opposée à cela et c'est la raison principale du clash qu'elle a provoqué le 4 décembre 2008 en quittant la séance, suivie ensuite par les autres organisations syndicales. La direction est revenue sur ce point, comme sur d'autres, lors de la réunion suivante après avoir reçu les revendications des cinq organisations

syndicales clairement exprimées sur un courrier commun.

L'accord précise donc que la rémunération est le «résultat du parcours professionnel et de l'expérience acquise du salarié, de sa formation initiale et continue».

En cas de changement de poste, d'un niveau inférieur, le salarié conserve son salaire de base et son classement.

Par ailleurs, toute promotion sera accompagnée par une AI dont le niveau sera «discuté» en NAO (faudra-t-il encore trouver une organisation syndicale pour signer l'accord salarial ?).

La régularisation de la grille des classification, en route !

La convention collective des mensuels a supprimé le 2^{ème} échelon des niveaux

II et III pour les ouvriers, et des niveaux III et IV pour les agents de maîtrise. **La CFDT a obtenu la suppression de ces 2^{èmes} échelons par l'intégration au 3^{ème} échelon sur les deux années 2009 et 2010 lors de la NAO.**

Un barème des salaires minima Groupe > 2% aux conventions collectives

C'est un sujet sur lequel la CFDT a beaucoup argumenté, après avoir réussi dernièrement (NAO 2008) à rétablir une grille unique pour toute l'UES, pour aller au delà des conventions collectives, jugées insuffisantes par l'ensemble de notre organisation syndicale. **La direction a finalement accepté de fixer un barème propre à notre UES avec des rémunérations minimales 2% supérieures aux conventions collectives des mensuels et des cadres.**

Au passage, **cet accord entérine l'application des 1% par année d'ancienneté jusqu'à la 15^{ème} année pour tous les salariés du groupe** (les ex-Luchaire en savent quelque chose).

Aussi, **l'étude de toute situation salariale inchangée depuis plus de 3**

ans est intégrée à l'accord et ne dépendra plus d'accords NAO.

Déroulement de carrière minimum !

La CFDT a toujours été très attachée à ce type de garanties et avait fait des propositions concrètes à la direction dès l'entame des négociations de cet accord. Evidemment, la direction a trouvé notre demande trop ambitieuse mais a tout de même consenti d'inscrire, dans l'article 6, **des moyens permettant au salarié mensuel d'accéder, au minimum, à trois échelons ou un niveau.** De même, un salarié doit accéder **à l'échelon supérieur sous une durée maximum de douze ans.**

Pour les ingénieurs et cadres, bien que le parcours soit «personnalisé», il est rappelé que la «revue cadre» doit être attentive à certains éléments comme les mobilités, les formations, l'expertise, les évolutions de postes, etc.

La Promotion Cadre interne «encouragée» !

La CFDT est vigilante sur toutes les

promotions dans l'entreprise et la promotion interne a fait ses preuves dans l'ensemble du groupe.

La CFDT a fait inscrire un paragraphe sur une mesure qui favorise le déroulement de carrière des salariés mensuels en encourageant la promotion interne vers la catégorie des ingénieurs et cadres. Lors des plans sociaux, la CFDT a mis l'accent sur ces promotions, véritables passerelles de techniciens vers cadres pour des salariés qui voient ainsi leurs compétences reconnues après avoir souvent assuré des missions sur des postes de cadres. La direction du groupe reconnaît que cette voie permet d'offrir un véritable déroulement de carrière tout en étant bénéfique pour l'entreprise.

Evidemment, **la voie diplômante** reste possible, «selon les besoins de l'entreprise en terme d'emplois».

Indemnités et primes de pénibilité !

Les éléments des salariés postés sont maintenus (panier, transport, prime d'équipes) et **la dégressivité de la prime d'équipe s'applique en cas d'arrêt du travail posté** (grille de dégressivité disponible auprès des militants CFDT). La direction, après une tentative d'exclure le paiement des primes d'équipes lors des congés, est revenue sur sa position.

La CFDT a, en effet, condamné les méthodes de la direction centrale qui tendaient à pénaliser les salariés postés par le biais du dixième dont on connaît les incidences en cas de variations de rémunérations en cours d'année.

Pour la CFDT, le sujet de la pénibilité doit être poursuivi et notamment lors des discussions futures sur l'emploi des séniors.

Médailles du travail !

La direction nous a présenté tout d'abord des primes variables en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, et d'un niveau inférieur à l'existant. Après avoir constaté que cette initiative ne recevait l'aval de personne parmi les représentants des salariés, elle est revenue à des sommes fixes réévaluées et indexées aux points MG (valeur actuelle du point : 3,31 euros). Pour les salariés qui peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite (ex : OSD avec TI) l'ancienneté requise est réduite*.

	montant	valeur actuelle	ancienneté	
			normale	anticipée*
Argent	85 MG	281euros	20 ans	18 ans
vermeil	120 MG	397euros	30 ans	25 ans
1or	145 MG	480euros	35 ans	30 ans
grand or	170 MG	563euros	40 ans	35 ans

La CFDT, c'est faire.

