

Négociation du 9 juin 2011 : PDV de Bourges : la CFDT entendue .

Intéressement : La CFDT insiste sur la suppression du P+I !

Cette réunion de négociation a permis à la CFDT de rappeler ses souhaits en matière d'accompagnement social du PDV de DPS Bourges. . Concernant les accords épargne salariale, la direction souhaite aboutir rapidement pour l'intéressement dont l'échéance est à fin juin, alors que pour la participation l'urgence n'est pas la même. La direction a fait le point d'avancement des travaux du groupe «pénibilité». La direction a proposé deux avenants à l'accord ASC.

PDV de DPS Bourges, de nouvelles améliorations :

La direction a répondu favorablement à demandes de la CFDT formulées lors de la dernière réunion qui s'ajoutent aux mesures indiquées dans le tract CFDT du 27 mai.

Bonus incitatif pour mobilité concertée dans les différents établissements de l'UES qui varie selon les dates d'entrée dans le dispositif : 5 mois de salaire brut du 22/08 au 02/09/2011 – 4 mois du 03/09 au 30/09/2011 et 3 mois du 01/10 au 31/10/2011.

Portabilité de la couverture santé et prévoyance complémentaire MCDéf : maintient pendant 36 mois à compter de la sortie du congé de reclassement et 9 mois pour le gros risque. La CFDT demande de vérifier la possibilité d'une portabilité au titre de la garantie de maintien (cf. PSE 2003-2006) jusqu'à l'âge légal de départ en retraite. Ceci n'avait pas été accordé en 2010 à Tulle pour des raisons liées à des contraintes réglementaires.

Congés de reclassement :

- Durée portée à 5 mois au lieu de 4 mois (préavis de rupture de contrat de travail inclus).
- Pour les personnels CC, il est ré-

munéré à 100% de la rémunération mensuelle brute (moyenne des 12 derniers mois) pendant le préavis, puis 75%.

- Pour les OSD, il est rémunéré à 100% (du fait des textes qui les régissent) pendant toute sa durée.
- Exonération des cotisations CSG/CRDS sous réserve de dispositions législatives contraires.

Indemnité temporaire dégressive, elle passe de 8 mois à 12 mois avec deux tranches supplémentaires qui sont 15% de l'écart constaté pour les 9^{ème} et 10^{ème} mois puis 10% pour les 11^{ème} et 12^{ème} mois.

Prime dégressive de 6 mois, 5 mois et 4 mois du salaire brut (moyenne constatée des 12 derniers mois) au départ volontaire uniquement pour les conventions collectives calée sur les mêmes périodes que le bonus incitatif.

Le calendrier de déroulement de ce PDV est recalé en fonction de l'allongement du congé de reclassement sa fin théorique est prévue le 8 avril 2012.

Ces mesures sont maintenant presque au niveau du PDV de Nexter Mechanics sauf à obtenir la mesure compensatoire pour combler l'écart entre la fin des indemnités pôle emploi et l'âge légal de la retraite. Sur ce der-

nier sujet, la direction ne fait pas de commentaires.

Participation/ intéressement on avance :



Pour l'intéressement, la direction souhaite accélérer pour aboutir fin juin. La CFDT comprend que cette échéance est la condition pour permettre aux salariés de percevoir de l'intéressement au titre de 2011. Nous avons insisté sur la suppression du P+I et sur le versement d'une partie «uniforme» de l'intéressement ce que la Direction refuse en précisant que le plafonnement du P+I est fixé à 10% de la masse salariale. Dans ces conditions, la CFDT a demandé que ce niveau soit revu à la hausse ce que la direction s'est engagée à examiner avant la prochaine réunion qui aura lieu fin de semaine prochaine.

Pour la participation, la direction reste sur une distribution mutualisée au niveau groupe basée à 100% en fonction du salaire de chacun. La CFDT a réitéré son souhait d'avoir une partie fixe représentant 50% de la somme globale.

Avenants 1,7% restauration :

La direction nous a présenté deux avenants à l'accord sur le financement des activités sociales et culturelles. Le premier concerne le versement dans le fonds de réserve de 40% des éventuels reliquats du 1,7% restauration et pour le second il s'agit de la prise en compte d'une indemnité repas de 5,29 euros pour les salariés employés dans les antennes. La CFDT est intervenue sur l'inutilité de ces deux avenants. En effet, pour le reliquat restauration nous pensons qu'il est préférable de le faire au cas le cas au regard des besoins du fonds de réserve, ce que la direction a accepté. Quant à la participation de l'employeur pour les repas des salariés dans les antennes, une version corrigée sera proposée pour signature après intégration de la rétroactivité au 1^{er} janvier 2011.

Pénibilité du parcours professionnel : les textes sont une chose, leur mise en œuvre de façon réaliste et efficace en est une autre !

Le groupe de travail technique paritaire chargé de ce dossier est à l'œuvre depuis plusieurs semaines avec en support le service DRH/ISE et les équipes PR des sites de Roanne, Bourges et La Chapelle retenus pour analyser les dix facteurs pénibilité définis par le texte de loi sur le métier d'usineur. Les travaux menés jusqu'à présent ont permis de définir des méthodes de travail pour, dans un premier temps, iden-

tifier les postes exposés aux facteurs de pénibilité, s'approprier les décrets et arrêtés qui paraissent au fil des jours depuis la promulgation de la loi avant de déployer la démarche sur l'ensemble du groupe. Dans un second temps, les documents uniques définissant les risques et les unités de travail sur les établissements devront être mis à jour pour intégrer les facteurs pénibilité.

Dans ce but et afin de mener un travail homogène sur les sites, des outils d'évaluation sont en cours de création par DRH/ISE, ils sont basés sur le principe de ceux existant pour l'évaluation du risque chimique et demanderont d'être testés et validés par le groupe de travail.

Pour mémoire, les facteurs de pénibilité définis et caractérisés par les textes sont : Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges
- Les postures pénibles,
- Les vibrations mécaniques

Au titre de l'environnement physique agressif :

- Les agents chimiques dangereux
- Les activités exercées en milieu hyperbare (Nexter non concerné)
- Les températures extrêmes
- Le Bruit

Au titre des contraintes liées au rythme de travail :

- Le travail de nuit (270H par an)
- Le travail en équipes successives alternantes (270H par an)
- Le travail répétitif (même geste, cadence, contrainte...)

Ces facteurs peuvent évidemment se cumuler ou s'ajouter sur différentes périodes de la carrière d'un salarié au sein de l'entreprise, la difficulté sera d'en mesurer les aspects cumulatifs.

Au-delà de l'identification, de l'évaluation, la traçabilité pour chaque personne exposée à un ou plusieurs facteurs et ce, à différents moments de sa carrière est un autre challenge auquel les services PR, RH devront répondre.

Au terme de cette démarche, direction et représentants du personnel auront à tenter de négocier un accord dit « pénibilité ». Cependant, au vu des textes qui paraissent progressivement, notamment

sur le taux de 50% de salariés exposés au sein d'une même entreprise pour avoir l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action, on peut se demander si le législateur n'est pas entrain d'éviter « d'embêter » trop d'entreprises.

Chacun mesure bien l'importance de ce travail auquel les CHSCT devront être associés et déjà se pose la question des moyens qui y seront consacrés.

Que doivent en attendre les salariés ?

Selon la loi, les niveaux d'incapacité (IPP) requis pour prétendre à un départ au titre de la pénibilité laissent bien peu de perspectives pour la très grande majorité des personnels de notre groupe.

Pour la CFDT, tout l'enjeu est de ne pas se contenter de s'adapter aux exigences de la loi, ce que semble vouloir simplement faire la direction à ce jour.

Les enjeux se situent également sur la mise en œuvre de la méthode et sur l'évaluation du risque pour améliorer prévention et adapter les postes. Cette démarche est incontournable au regard de la pyramide des âges de notre groupe et des contraintes auxquelles sont soumis les personnels de production mais aussi au delà.

Négo salaires 2011 : constat de désaccord !

Domage, mais suite à la dernière réunion de négo du 27 mai au cours de laquelle la CFDT avait obtenu des avancées significatives passant de 2% à 2,3% en AI+AC et améliorant les mesures AG pour les salaires les moins élevés, les équipes CFDT ont donné un avis très partagé sur ce résultat d'autant plus que la mesure talon pour tous de 500€ n'était pas obtenue ceci, dans un contexte de hausse des prix très sensible. La CFDT a fait hier une dernière proposition sur le montant global des AI+ AC pour tenter d'approcher les 2,5% demandés ainsi que de porter de 0,7 à 1% la dernière tranche salaires moins élevés.

La direction a refusé cette dernière ouverture, conduisant au constat de désaccord puisqu'aucune OS ne le signera. La conséquence est que les propositions de la direction annoncées à l'issue du 27 mai s'appliqueront au 1er juillet au lieu du 1er avril. A chacun ses responsabilités !