

## Salaires, Participation, Intéressement...

**la CFDT enfoncera le clou à la table des négociations sur les salaires et veut, au travers des nouveaux accords «participation» et «intéressement», des dispositifs alliant la volonté du résultat et l'esprit du collectif !**

*La direction a accordé une ultime réunion de négociation sur les salaires grâce à la persévérance de la CFDT qui a préféré argumenter et chercher à faire évoluer le projet de la direction, plutôt que rompre le dialogue comme l'a fait la CGT. Les salariés de Nexter savent bien qu'ils peuvent compter sur la CFDT pour obtenir des augmentations supérieures aux propositions de la direction, comme dans les accords salariaux de ces dernières années. Après avoir obtenu des AG pour les plus bas salaires (inférieur à 2000 euros), la CFDT revendique pour 2011 un talon pour tous les salariés de 500 euros. Seule sur ce terrain, la CFDT a fait une contreproposition à la direction en séance et la direction s'est dit prête à l'examiner. Est-ce pour affiner sa réponse que la direction a repoussé de quelques jours la réunion initialement prévue le 25 ? Nous verrons bien ! Sur la participation et l'intéressement, les débats devraient se poursuivre également et nous vous livrons notre position avant de nous rendre à cette réunion.*

### Salaires 2011 : Un talon de 500 euros et 2.5% au global !

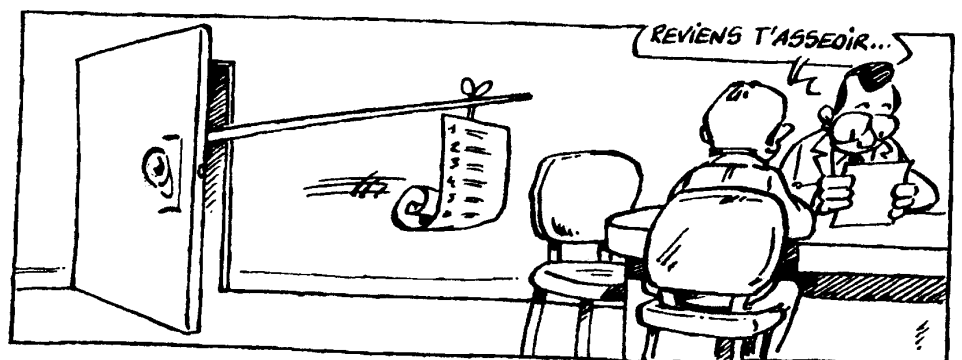
Devant une direction du groupe qui s'oppose à une augmentation générale aussi bien pour les mensuels que pour les cadres, la CFDT a toujours recherché une formule qui bénéficie à une large population. Ainsi, dans les derniers accords, la CFDT a obtenu des augmentations servis à plus de 90% des mensuels et plus de 85% des cadres. **La situation particulière des résultats 2010 de l'entreprise, de la conjoncture économique depuis plus d'un an, amène la CFDT à proposer un dispositif qui servirait des augmentations à 100% des salariés.** Certes, le talon est une somme fixe pour tous et qui, par nature, n'apporte pas le même pourcentage d'augmentation à tous. On peut même préciser que **500 euros représenterait une AG de plus de 2% pour un salaire mensuel de 2000 euros, ou de 1,3% pour 3200 euros mensuels, et même de 1% pour un cadre à 4000 euros/mois.**

La somme de 500 euros n'a donc pas été choisie au hasard car elle représente une réalité pour le pouvoir d'achat des salariés, des mensuels aux cadres.

Et puis, il faut bien parler de l'enveloppe globale. En 2010, la CFDT a obtenu 2,2% (la CGC a également signé l'accord). En 2011, alors que **l'inflation est en constante progression et atteint sur douze mois les 2.1%**, la direction ne peut raisonnablement se limiter à sa proposition de 2%. La CFDT lui a proposé de remonter l'enveloppe à 2,5% lui permettant ainsi de disposer, après avoir versé le talon de 500 euros à tous, d'une enveloppe d'AI et AC encore significative pour pou-

voir «récompenser» les salariés jugés les plus méritants (AI) ou en écarts et pour répondre aux engagements pris dans les accords d'entreprise (AC).

La direction a pris note de notre proposition à la réunion du 5 mai où la CGT a préféré, pour sa part, quitter la séance. **Une ultime réunion de négociations salariales**, selon les propos de M. Benetti, a été programmée le 25 mai. Il nous a fait savoir que la réunion était décalée au **vendredi 27**, sans nous en préciser la raison. Espérons que ce délai supplémentaire, permettra au DCRH de convaincre le PDG et le ministère du Budget, du bien fondé de la proposition de la CFDT



qui permettrait d'aboutir à un accord. Cela serait bienvenu après toute la publicité faite autour de la bonne santé financière du groupe et son souhait d'être reconnue pour sa responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

## Participation au bénéfice ...de tout le Groupe !

Pour la CFDT, le principe est simple, les résultats économiques et financiers sont le résultat de toutes les sociétés du groupe. La CFDT n'oublie pas Euroshelters qui, si elle n'est pas dans l'UES, fait bel et bien partie du Groupe Giat industries. C'est grâce à toutes ses composantes que le Groupe affiche de tels résultats et de tels profits. Au moment où la redistribution des dividendes fait débat jusqu'au plus haut niveau de l'Etat, la mutualisation des participations des filiales semble, du point de vue de la CFDT, le meilleur moyen de redistribuer à tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur filiale, les dividendes de l'Entreprise.

Ce principe existe dans beaucoup de groupes industriels qu'ils soient dans le secteur de l'armement ou ailleurs.

Pour ce qui concerne **la redistribution**, la CFDT propose une répartition entre la part fixe et celle en fonction du salaire, cela permettrait un peu plus d'équité. En effet, **la CFDT considère que les efforts se font autant parmi les salariés au plus bas de l'échelle salariale que parmi les hauts cadres**. Aussi, le calcul systématique en rapport au salaire n'est, dans ce cas, pas la seule règle à retenir. La CFDT a été suivie sur cette proposition par les autres organisations syndicales et on s'en félicite.

**Pour la CFDT, la ligne est donc claire :**

- ⇒ un accord de Groupe,
- ⇒ une mutualisation des résultats,
- ⇒ une redistribution pour tous,
- ⇒ une part fixe (50% de l'enveloppe),
- ⇒ l'autre part en fonction du salaire.

**Cette solution apporte non seulement un objectif de résultat mais**

**surtout un esprit du collectif dans l'ensemble du Groupe.**

## Intéressement !

Tout d'abord, sur l'intéressement, il faut préciser que la CFDT souhaite sortir du système de plafonnement du cumul Participation + Intéressement. Cette règle avait été mise précédemment car elle répondait à une volonté de verser de dividendes à toutes les filiales alors que Systems étaient à cette période, exclu de la participation. Dès 2012, ce ne sera plus le cas. La CFDT demande donc de revoir l'approche globale de l'intéressement et de le traiter comme un accord distinct et non lié, financièrement parlant, à tout versement de participation.

Le DCRH en a déjà été informé et a rappelé que la tutelle impose un plafond sur l'intéressement de 4% dans les entreprises dont elle détient le capital. Que la direction ne rêve pas, elle ne convaincra pas les salariés à ouvrir le capital de l'entreprise avec d'aussi faibles arguments.

A la différence de la participation, la direction reste fermement attachée à des accords d'intéressement par filiale. Cela nécessite, pour la CFDT, de trouver des seuils de déclenchements et des critères en rapport avec ce choix.

Sur le mode de calcul de l'enveloppe de l'intéressement, la direction propose de rester sur les rapports du résultat courant avant impôts sur le chiffre d'affaires (RCAI/CA). Pour tenir compte des différences économiques des filiales, **les seuils de déclenchements seraient de 4% pour Nexter Systems et Nexter Munitions et de 3% pour les autres filiales (pôle équipements)**. **De l'avis de la CFDT, cette marche est encore trop importante lorsqu'on observe les capacités des «petites» filiales.**

Cette enveloppe serait ensuite décomposée en 4 sous-enveloppes. La première représenterait 20% et serait, comme dans l'accord précédent, ba-

sée sur le résultat du Groupe. Ensuite, la direction souhaite instaurer des critères liés à des notions de résultats de commandes et/ou de variation de trésorerie. Le dernier critère, sous l'appellation de «sociétal», reposerait sur les améliorations en termes d'accidents du travail, d'absentéisme, de diversité, etc.).

La CFDT a émis beaucoup de réserves sur ces choix (tract du 5 mai) qui peuvent présenter des effets pervers, les quelques expériences dans le domaine en attestent. La CFDT serait davantage favorable à un critère concernant l'implication sur des mesures environnementales (tri des déchets, respect des conditionnements, économies d'énergie sur les lieux de travail par exemple).



## Ne pas mélanger les genres !

La direction a convoqué les organisations syndicales **ce vendredi 27 mai avec à l'ordre du jour la politique salariale 2011, l'intéressement, la participation et même les négociations sur le volet social du PDV de Bourges**. Pour une meilleure lisibilité, la CFDT aurait préféré traiter ces sujets dans des réunions distinctes. La politique salariale n'a rien à voir avec le versement de participation ou intéressement et le PDV de Bourges est une procédure particulière. A décharge, la disponibilité des partenaires nécessitent de s'y résoudre. Les intérêts des salariés étant l'objectif premier de la CFDT, nous ne mènerons pas d'action de zèle, mais chercherons à améliorer encore les conditions de tous les salariés du groupe.