

Négociations du 12 octobre, Une prime de dividendes portée à 400 euros si accord : en progrès ! La Participation aux Bénéfices pour Tous : on touche au but ! La CFDT plaide l'aménagement de fin de carrière des Seniors ! La pénibilité à Nexter avance lentement et ...péniblement !

Avec des projets d'accords remis aux délégations syndicales le lundi en fin de soirée, la direction ne donne pas dans l'exemplarité pour préparer au mieux les réunions. Nonobstant, la délégation CFDT a pu faire plusieurs demandes d'améliorations surtout sur le projet Seniors face à une direction qui aborde la question des fins de carrière avec peu d'enthousiasme. Sur la pénibilité, où la direction avait maintenu la réunion du groupe de travail la veille alors que les syndicats étaient ensemble dans la rue à protester contre le plan d'austérité du gouvernement, les travaux progressent, mais on est encore loin d'établir un accord. Quant à la prime Sarko, les salariés peuvent mesurer qu'entre la parole du chef de l'Etat et la réalisation dans les entreprises, le fossé est grand. Pas suivies par le patronat, fustigées par la rue, les grandes déclarations et promesses du Président Sarkozy ne trouveraient-elles plus de clients ?

Prime de partage des bénéfices : 300 euros ou 400 avec accord !

La direction avait proposé, lors de la précédente réunion de négociation, une prime de 300 euros en moyenne avec 50% en fixe et 50% sur la base du salaire. La CFDT avait vivement protesté, au regard des dividendes versés à l'actionnaire sur l'exercice 2010. La délégation CFDT avait également déclaré qu'elle souhaitait que cette prime soit un fixe pour tous les salariés du Groupe, quels que soient sa filiale et son niveau dans l'entreprise.

La direction est revenue à la table des négociations avec une nouvelle proposition : **versement en fixe** (en fonction du temps de présence) en

paie de novembre. Le montant serait de 300 euros sans accord ou de 400 euros avec un accord. Le DCRH a souligné «l'effort très significatif» de la direction, rappelant également le versement du supplément d'intéressement (pour la plupart des filiales).

Pour donner un aperçu de la pratique des entreprises pour cette première année d'application, nous avons recueilli les montants par entreprise de différents secteurs :

AXA	100
BNP Paribas	350
Capgemini	50 à 100
Danone	150
HSBC	500
Michelin	jusqu'à 700
Rhodia	600
Sanofi-Aventis	600
Schneider	150
Sodexo	100
Vinci	350
Veritas	280
Groupama	100
FNAC	215

montants en euros

où la bonne santé d'une entreprise de Défense n'est pas populaire, la direction veut en rester à cette dernière proposition, et proposera l'accord à la signature dès la fin de semaine.

La CFDT veut encore mettre à profit ces prochains jours pour améliorer sensiblement cette prime.

Participation pour tous, la CFDT la réclamait depuis longtemps !

Depuis la filialisation, la CFDT demandait un accord de participation pour tous les salariés du Groupe. Les reports fiscaux nous ont privé d'accord pendant cinq ans. A compter de l'exercice 2011, toutes les filiales peuvent y prétendre. Encore fallait-il trouver les termes d'un accord qui permettent un reversement aux salariés de façon équitable, c'est à dire qui soit **le reflet du résultat de l'ensemble des filiales**. Ce principe a été retenu pour l'accord, en additionnant les calculs de participation de toutes les filiales, ce qui constituera l'enveloppe globale à redistribuer. C'est donc une grande avancée pour la CFDT qui en avait fait une condition indispensable à son accord.



Nexter propose donc une prime qui reste sagement dans la fourchette des autres grandes entreprises françaises. Sans doute, soucieuse de ne pas défrayer la chronique et pour ne pas choquer l'opinion publique en ces temps d'austérité



En ce qui concerne le versement aux salariés, il s'effectuera pour 20% de l'enveloppe globale en part fixe et 80% selon le salaire. Vous aurez reconnu le système mis en place dans les anciens accords d'intéressement et qui permet d'améliorer la part des plus bas salaires. La solidarité est donc bien au coeur de ce dispositif, comme l'a souhaitée la CFDT. Ajoutons enfin qu'avec un accord, les sommes ne seront bloquées dans le PEE que 5 ans au lieu de 8.

Pour toutes ces raisons, la CFDT est favorable à cet accord Groupe sur la participation aux bénéficiés. C'est donc à compter de l'exercice 2011, que les salariés du groupe pourraient bénéficier de la participation, avec un versement vers la mi 2012.

Seniors : Tu veux ou tu veux pas ?

Certaines négociations connaissent des déroulements quelque peu atypiques surtout lorsqu'elles font l'objet d'une surveillance réciproque des différentes entreprises qui traitent des dossiers nouveaux qui pourraient être engageant pour l'ensemble de la branche, comme une sorte de jurisprudence de la négociation. C'est donc avec une grande prudence que la direction de Nexter avance sur l'accord Senior car si elle se montre «bon élève» de l'application des nouvelles lois ou instructions, elle reste prudente sur les mesures qu'elle «lâcherait» aux salariés. Dans un monde économique où tout est rapport avec le résultat financier, nul doute que le PDG ne soit pas très emballé par le

coût de temps partiels davantage rémunérés sur une durée de 5 ans ou encore un CET seniors qu'il devrait abonder. Tout cela demanderait de constituer de nouvelles provisions financières et impacterait les résultats globaux de l'entreprise. **Pour une fois que cela concerne les salariés, ceux qui créent et font la richesse de l'entreprise, la direction serait donc réticente. Pourtant, les audits de ces dernières années et autres enquêtes RPS montrent que les salariés sont en forte attente de reconnaissance, et pas seulement financière.** Le travail de toute une carrière, des salariés les plus anciens, ne vaut-il pas un juste retour de la part de l'entreprise.

La CFDT veut croire qu'une entreprise moderne qui se veut socialement responsable, ne ferme pas la porte à des mesures significatives de fin de carrière et s'engagera davantage dans une politique d'apprentissages et d'embauches.

Pénibilité : une vision trop restreinte !

Pour la direction, ce dossier devient trop pénible et elle se passerait bien d'avoir à engager toutes ces démarches, si ce n'était la loi qui l'obligeait à le faire. Non contente de réduire les travaux du groupe central aux strictes exigences de la loi, la direction place les réunions au moment des mouvements des personnels (action nationale du 11 octobre). Cela en dit long sur la façon de partager la prise en compte de la pénibilité que les salariés ont pu subir depuis de nombreuses années.

Nous sommes donc bien loin de la considération de certaines entreprises qui mettent en place **des mesures de compensations au regard des postes tenus tout au long de la carrière des salariés.** La CFDT qui a fait de ce sujet un objectif répondant à une meilleure justice sociale, ne baissera pas les bras. La délégation CFDT poursuivra cet objectif en participant au groupe de travail et en faisant des propositions pour apporter des compensations aux salariés,

comme la réduction de leur temps de travail ou de fin de carrière.

Pour la CFDT, l'action pour la prévention de la pénibilité n'a pas attendu la loi qui ne change rien d'ailleurs. L'employeur a toujours eu l'obligation de mettre en place les dispositifs nécessaires à sa suppression ou, lorsque cela s'avérait impossible, à sa réduction. Après, il s'agit de la réelle volonté de l'entreprise d'y mettre les moyens. C'est le combat que mène la CFDT dans les CHSCT, les DP et en CE.

Concernant la traçabilité, la direction ne s'engage qu'à tracer les situations actuelles et à venir. Cela démontre, encore une fois, qu'elle n'a aucunement l'intention de regarder ce que les salariés ont pu vivre dans les années antérieures et de reconnaître sa responsabilité. Certains dossiers sur les conditions de travail ont mis des années pour aboutir, comme celui de l'amiante. Des salariés sont impactés physiquement et nous le constatons avec des opérateurs qui ont des restrictions médicales pour occuper des postes de production. L'effet vieillissement n'explique pas tout.

La direction ne peut pas vouloir maintenir tous les salariés plus longtemps dans l'emploi sans prendre en compte les différences de parcours des uns et des autres.

La filiale Euroshelter veut accéder au PEE !

La filiale Euroshelter bien que faisant partie du Groupe Giat industries, ne fait pas partie de l'UES. Pour étendre l'accord PEE à cette filiale, il est nécessaire de réaliser un avenant. La direction a formulé un projet en ce sens. Rappelons que le PEE permet de placer la participation et/ou l'intéressement sur des fonds de placement que les représentants des salariés ont choisis en commun, appelés FCPE et qui sont tous labélisés ISR (Investissement Socialement Responsable). **Les salariés d'Euroshelter peuvent compter sur la CFDT pour leur ouvrir cette possibilité, qui est un choix individuel et libre (faut-il encore le rappeler ?).**