

Négociations du 17 juin 2011

PDV Bourges, des mesures sociales améliorées !

Intéressement, plus que quelques jours pour finaliser les accords !

Cette réunion de négociations a eu pour sujets les mesures sociales du PDV de Bourges pour lequel la direction rappelle qu'un accord devra intervenir d'ici le CCE du 12 juillet, et les accords d'intéressement qui doivent être bouclés d'ici le CCE de fin juin. Sur ce dernier point, la CFDT avait fait de nombreuses propositions d'améliorations par courrier afin d'optimiser le temps qu'il nous reste. La direction a retenu certaines d'entre elles et réfléchit encore sur d'autres comme le plafond du P+I (voir la suite).

Nouveaux accords sur l'Intéressement :

Les accords par filiale en cours de négociation sont quelque peu différents de ceux que les salariés du groupe ont pu connaître. En effet, si des aspects économiques subsistent, la direction introduit maintenant des critères sociétaux qui pourront être différents suivant les filiales. Ceux-ci ne sont pas choisis au hasard puisqu'ils ont pour objectif d'encourager les filiales à corriger des situations particulières (accidents du travail, égalité H/F, formations en alternance, etc.).

Le plafond de l'intéressement est fixé par le Ministère du Budget à

4% de la masse salariale. De plus, la direction veut imposer un **plafond du cumul participation + intéressement**, une façon de maîtriser les dividendes versés aux salariés. La direction proposait de l'établir à 10% alors que la CFDT considère que 15% permettrait d'obtenir (si tous les critères sont atteints) plus de deux mois de salaire pour tous. **Le DCRH a entendu notre argumentaire et se donne quelques temps pour trouver le bon compromis.**

Quant au **mode de distribution**, là aussi les avis divergent puisque la CFDT propose une part fixe de 20% comme dans



les accords précédents et le reste en proportion du salaire. **La direction veut faire une distribution à 100%** basée sur les salaires en justifiant que la part fixe groupe de 20% se retrouvera dans le futur accord de Participation.

M. Benetti s'est même engagé à le faire par écrit dans la lettre d'accompagnement des accords d'intéressement.

Pondération des critères sociétaux

1	Objectifs	Type d'indicateurs	NEXTER Systems	NEXTER Training	NEXTER Munitions	NEXTER Electronics	NPCT MECH+Cbar	NBCSYS	OPTSYS
Améliorer les résultats sécurité		Taux de fréquence légal des accidents enregistrés							30%
		Ou taux de fréquence global des accidents enregistrés	40%		40%		70%		
		Progression du nombre de Next ID sécurité retenues et déployées		40%		40%		40%	
Améliorer l'égalité HF		Taux de recrutement de femmes (CDI, CDD, CAO,)	30%	30%	30%	30%	15%	30%	30%
Améliorer l'insertion des jeunes		Taux d'emploi d'alternants et stagiaires de plus de 6 mois	30%	30%	30%	30%	15%	30%	40%

La CFDT a demandé le renouvellement de l'opération «**abondement**» à 100% en cas de versement dans le PEE (dans la limite de 500 euros). Le DCRH a remis ce sujet à une autre négociation. Sans doute, pensait-il à celle du futur **PERCO** (Plan d'Épargne Retraite Collective) qui devrait débiter d'ici la fin d'année. En effet, la loi oblige l'employeur à engager cette négociation dans les 3 ans après l'ouverture d'un PEE. **Il est donc temps !**

Pour le **calcul du versement** à chaque salarié, **il est tenu compte du temps de présence** dans l'année, corrigé de certaines absences considérées comme du temps de travail (congés, formation syndicale par exemple), et certaines périodes spécifiques comme le congé maternité ou paternité. La CFDT l'a fait préciser aussi pour les durées complémentaires des congés obtenues dans l'accord égalité H/F (mi-temps sur la semaine de reprise après congé maternité par exemple).

La CFDT a demandé qu'une **période de 5 jours maladie** puisse également être neutralisée dans le décompte des jours de présence. Hélas, **la direction refuse** la mise en place de cette franchise.

La CFDT a demandé **plusieurs modifications sur la pondération des objectifs sociétaux** des filiales (voir tableau au recto) et a également obtenu que **les différents critères soient «discutés» chaque début d'année**. Si certains taux de pondérations ont pu être modifiés suite à l'envoi du courrier CFDT avant cette réunion, la CFDT a encore insisté sur celui des **accidents du travail à Mechanics** ou encore sur le **taux de fréquence fixé à OPTsys** trop pénalisant (1 accident dans l'année).

Au sujet de la **Prime dite «de 1000 euros»** que le Président de la République a lancé, la CFDT a refusé de mélanger les genres et a obtenu que les négociations sur ce sujet fassent l'objet d'un accord distinct. Pour la CFDT, cette mesure ne doit pas intervenir ou modifier les dispositifs de l'épargne salariale en place dans le Groupe.

Pour conclure, on notera que **la direction maintient un lien très fort entre l'intéressement et la participation**. Si les deux négociations sont un peu décalées dans le calendrier, la direction raisonne d'une manière globale. Elle considère que la mesure de solidarité Groupe, précédemment prise en compte dans les anciens accords d'intéressement, se retrouvera dans la mutualisation de l'accord Participation et dans sa distribution avec une part fixe (20%). La CFDT a réaffirmé sa volonté d'augmenter cette part fixe.

PDV de Bourges !

Au cours de cette réunion de négociation sur les aspects sociaux, la direction a précisé que les évolutions devaient être contractualisées sous forme d'un accord, avant la fin de la procédure de consultation (CCE du 12 juillet). Si plusieurs points ont pu être traités dans les rencontres précédentes, il restait quelques demandes sur la protection sociale.

Concernant la mutuelle, les salariés nés en 1953 et 1954 pourront bénéficier du contrat Groupe «Maintiens de Garantie».

Sur la retraite complémentaire (salariés CC), la direction a répondu favorablement pour maintenir les cotisations durant le congés de reclassement (5 mois).

A propos d'un possible départ anticipé

du Congé de Reclassement, le DCRH a accepté de reconduire la mesure de Tulle qui consiste à verser l'équivalent financier de la période restante à couvrir.



Sur la question d'éventuels salariés à la CMU, le DCRH a accepté de prendre en charge 50% des cotisations en parlant de traitement au cas le cas.

Enfin, il a été précisé que la date butée du 8 avril 2012 était théorique et qu'elle pourrait être décalée au cas où le salarié effectuerait une période de formation ou tutorat, par exemple.

Congés d'ancienneté des temps partiels :

Le DCRH nous a annoncé en séance que les salariés à temps partiels vont bénéficier d'une régularisation rétroactive de leurs congés d'ancienneté, pour une période de 5 ans. L'information sera communiquée aux services RH de vos sites et aux intéressés. Soyez vigilants et n'hésitez pas à contacter la CFDT qui a porté cette revendication depuis de nombreux mois. La persévérance sur ce dossier a porté ses fruits, apportant plus d'égalité entre les salariés.

Vous entendez privilégier un syndicalisme responsable ; un syndicalisme qui se distingue par sa capacité d'actions et de propositions.



Rejoignez la CFDT !