

Négociations du 27 mai 2011, Salaires, la proposition CFDT est partiellement retenue Participation, ce sera bien un accord Groupe Intéressement, la direction impose ses critères Mesures sociales du PDV Bourges.

Après plusieurs rencontres sur la politique salariale, la direction veut mettre un terme aux discussions sur le sujet en faisant une ultime proposition. Pour sa part, la CFDT a fait connaître ses attentes avec notamment un talon de 500 euros par salarié et une enveloppe globale de 2,5%. Ce vendredi, la direction a fait évoluer sa proposition sans pour autant atteindre les attentes de la CFDT. Sur la participation, la direction convient enfin d'un accord Groupe. Pour l'intéressement, elle choisit ses critères. Enfin, les mesures sociales du PDV Bourges étaient en négociation pour la première fois, la CFDT en a profité pour avancer plusieurs demandes d'améliorations.

Salaires 2011 : du mieux !

La direction a rappelé que cette négociation salariale devait être considérée comme un ultime round. Après avoir débuté les discussions salariales 2011 sur la base d'une enveloppe globale de

Dans le détail, la direction répond partiellement à l'attente CFDT concernant les AG en instaurant ces augmentations générales jusqu'aux mensuels percevant 2300 euros /mois brut (hors primes d'ancienneté). Ce sont donc **500 salariés sur les 990 mensuels**, que

Dernière proposition direction

	cadres	mensuels
Total	2,30%	2,30%
AI	2,00%	1,70%
Disparités/mobilité	0,30%	0,15%
Salaires moins élevés		0,45%
Primes exceptionnelles	0,20%	0,20%

AI mini	1,00%	1,00%
% salarié avec AI	80,00%	90,00%
AI min promotions		2,00%

1,6%, la direction en était restée à 2% jusqu'à ce matin. M. Benetti a abordé cette réunion en affichant une nouvelle évolution à 2,2% qui, pour faire suite aux arguments de la CFDT, est passée à 2.3%.

Détail mesure Salaires moins élevés		
salaires mensuels	AG	valeur en euro
1500 à 1600	2,20%	396 à 422/an
1600 à 1700	2,00%	384 à 408/an
1700 à 1800	1,70%	347 à 367/an
1800 à 1900	1,30%	280 à 296/an
1900 à 2000	1,00%	228 à 240/an
2000 à 2100	1,00%	240 à 252/an
2100 à 2200	1,00%	252 à 264/an
2200 à 2300	0,70%	185 à 193/an

LE BILAN DE L'ANNÉE ÉCROULÉE

LE BILAN DE L'ANNÉE ÉCROULÉE



compte le groupe, **qui percevront une AG en 2011**. C'est une avancée qu'il faut mettre à l'actif de l'action CFDT qui a persévéré dans la négociation.

A cela, on peut préciser que la mesure de distribution des AI (1% mini) à un minimum de 90% des mensuels et de 80% des cadres est reconduite. Par ailleurs, un volant d'AC est conservé pour les disparités salariales ou pour la mobilité des cadres. Les promotions (mensuels) sont fixées à un taux de 10% des effectifs, accompagnées d'une AI minimum de 2%.

Pour autant, la CFDT reste réservée

sur cette dernière proposition. L'idée du talon a semblé poser un problème de principe à la direction centrale qui a préféré une formule par tranche de salaires, en conservant des augmentations «très» collectives servies à une grande majorité des salariés.

Visiblement, la direction a sonné la fin des négociations salariales 2011 en acceptant de joindre à la signature, une application au 1^{er} avril 2011 plutôt qu'au 1^{er} juillet. Il convient donc aux organisations syndicales, représentatives des différentes catégories de salariés, de se prononcer dans les prochaines semaines.

Participation Groupe : la direction accepte !

La CFDT a revendiqué une participation Groupe regroupant les résultats de toutes les sociétés pour **une redistribution à tous les salariés du groupe**, quel que soit le propre résultat de chacune des filiales. La mutualisation des résultats met en avant l'esprit collectif du groupe et la volonté d'afficher l'unicité de l'entreprise.

La direction en a enfin accepté le principe et souhaite redistribuer les dividendes avec une partie fixe (20%) et le reste en proportion des salaires. La CFDT a rappelé sa proposition de faire 50% en fixe et 50% par rapport aux salaires.

Intéressement !

La direction est revenue sur l'idée de conserver un plafond Participation + Intéressement, sans en préciser la hau-



teur. La CFDT s'est dite opposée à celui-ci car l'intéressement est déjà limité à 4% (imposé par Bercy). Contrairement à la participation, l'intéressement serait traité par des accords par filiale (idem accords précédents) avec des seuils de déclenchement de 4% pour Systems - Munitions et 3% pour toutes les autres (Pôle équipement).

L'intéressement est basé sur l'atteinte d'objectifs liés à 3 critères :

- 1/ **critère société (30%) = variation de trésorerie**
- 2/ **critère économique (40%) = commandes externes dont France et Export,**
- 3/ **critère sociétal (30%) = sécurité au travail, diversité égalité HF et insertion des jeunes.**

La CFDT porte un regard critique sur ces critères choisis par la direction car pour certains d'entre eux, les salariés n'ont pas le pouvoir de décision.

La direction les justifie par les enjeux qu'elle a fixés pour l'entreprise, ces prochaines années. Concernant la sécurité au travail, **si la CFDT considère que la recherche de diminution d'accidents est un objectif partagé, il ne faudrait pas tomber dans des travers** dont certaines entreprises sont sujettes avec de tels dispositifs (non déclaration en AT). La CFDT a renouvelé sa proposition d'un critère environnemental (tri des déchets...) sur lequel les salariés peuvent, au quotidien, avoir davantage d'influence.

Mesures PDV Bourges:

La CFDT a fait plusieurs demandes d'évolutions. L'une concerne la prime de départ qui doit être réévaluée pour permettre aux salariés âgés d'atteindre l'âge de la retraite dans des conditions financières acceptables. La CFDT avait obtenu cette mesure à Tulle en 2010 sous la forme d'une prime compensatrice. Par ailleurs, la CFDT a demandé d'améliorer la couverture sociale dont le bénéfice de la mutuelle (plus longue durée en accord avec la MCDEF).

Entre autres points, les organisations syndicales ont évoqué :

- une réponse (motivée) obligatoire au salarié qui a fait une demande de départ volontaire,
- une durée plus longue du congé de reclassement,
- une ATD plus longue (jusqu'à 12 mois),
- une prise en charge de la cotisation retraite complémentaire,
- une prise en charge de la CMU en cas de besoin,
- une amélioration du revenu de remplacement après la durée de préavis,
- un bonus incitatif à la mutation concertée,
- une prime incitative au volontariat
- la possibilité pour les salariés en IDV d'intégrer la mutuelle «maintien de garanties»,
- le prolongement du congé de reclassement pour gagner un ou deux trimestre/retraite selon certains cas,
- la prise en compte du tutorat, et d'un départ retardé si besoin pour maintenir les compétences.



Le DCRH a indiqué qu'il regarderait l'ensemble de ces demandes pour la prochaine négociation sociale du PDV qui se tiendra le 9 juin.

Pour la CFDT, les mesures sociales obtenues par l'équipe CFDT lors du PDV de Tulle, sont une référence pour régler la situation de Bourges. Même les autres organisations syndicales s'y réfèrent aujourd'hui.