

Négociation du 31 mars 2011

Beaucoup de projets d'accord sur la table... La CFDT toujours force de propositions !

A cette réunion de négociation, étaient à l'ordre du jour les RPS, la pénibilité, la restauration, les antennes régionales, la participation et l'intéressement; rien que ça ! Les deux premiers thèmes n'ont été abordés que sur l'ossature des futurs accords puisque des groupes de travail sont en cours pour apporter les éléments nécessaires au traitement dans notre entreprise. Sur la restauration, le 1,7% de la masse salariale n'a pas été complètement utilisé et permet un reversement au bénéfice des salariés au titre des activités CE. Les antennes régionales ont fait encore une fois débat avec la direction et si quelques améliorations ont été apportées, la localisation reste une difficulté à surmonter. Enfin, sur les points de l'intéressement et de la participation, la direction n'a pas beaucoup évolué dans son approche malgré les attentes des salariés dont la CFDT s'est faite le porte-parole.

Risques Psycho-sociaux:

Le groupe de travail central GPCS a sélectionné le prestataire qui est chargé du diagnostic sur 2 sites test (Satory et La Chapelle). Les premiers travaux ont débuté sur Satory la semaine dernière et le cabinet Eleas se rendra à La Chapelle la semaine prochaine.

En parallèle, la direction a souhaité engager la négociation de l'accord sur les RPS en proposant un canevas en 6 thèmes :

- Favoriser le bien-être des salariés et leur valorisation comme principale ressource de l'entreprise,
- Associer les managers et les collaborateurs à l'évolution des pratiques de travail,
- Renforcer et appuyer le management,
- Suivre l'évolution des RPS au niveau local et central,
- Développer les actions visant à renforcer le bien-être au travail,
- Détecter, prévenir et traiter les situations de harcèlement moral et sexuel et de violence au travail.

Chacun de ces points est ensuite détaillé en sous-chapitres qui seront ali-

mentés par les résultats des travaux du GPCS, notamment avec le diagnostic réalisé dans les sites.

Pour la CFDT, tout reste à construire car en dehors des grands thèmes que l'accord national a cerné, l'accord d'entreprise doit être le moyen de mettre en place un dispositif complet pour traiter les situations particulières de l'entreprise.

Des exemples, les salariés nous en citent régulièrement dans leur quotidien. Notre entreprise n'échappe pas à ce phénomène où les contraintes de travail liées aux objectifs, aux délais, à la loi du marché et de la concurrence, créent des situations à risques. Ce chantier ne fait que commencer et si les salariés sont impatients de connaître les solutions que l'on pourra leur apporter, il convient de ne pas « brûler » les étapes, au risque de passer à côté de certaines sources de RPS. **La prochaine réunion du GPCS est fixée au 14 avril matin.**

Pénibilité :

Il ne s'agissait que de relater les travaux du groupe paritaire qui s'est tenu à Roanne le vendredi 18 mars. Nous vous invitons à revoir le tract CFDT du 18/03 sur le site CFDT ([\[nexter.com\]\(http://nexter.com\)\). A ce stade, les sites de Roanne, Bourges et La Chapelle vont faire l'examen du métier d'usineur en analysant les « facteurs de pénibilité » parmi les 11 recensés par la loi. Après débat avec le DCRH, cette mini-enquête se fera avec des élus CHSCT \(1 par site\), des responsables d'UP usinage, des responsables RH et de PR.](http://www.cfdt-</p></div><div data-bbox=)

Les résultats de cette méthode seront ensuite analysés lors de la prochaine réunion paritaire du 20 avril pour décider de son extension aux autres métiers et dans l'ensemble des sites. De même, il sera étudié le mode de recensement des salariés exposés à la pénibilité ainsi qu'un dispositif de traçabilité afin de conserver un historique de la carrière du salarié.

Restauration, un reliquat pour les CE !

Conformément à l'accord des activités sociales et culturelles des CE (ASC), 1,7% de la masse salariale est attribuée à la restauration d'entreprise. Chaque année, un bilan permet de vérifier le versement de celui-ci et de décider du reversement du reliquat. Au

total sur le groupe, sur l'année 2010, le 1,7% a dégagé un reliquat de 343 Keurs. Evidemment, il existe des disparités entre sites mais l'usage veut que cette somme soit remise au «pot commun». La CFDT a proposé de conserver une partie de ce reliquat dans le fonds de réserve des dépenses de santé et prévoyance (mutuelle groupe) qui limitera les futures augmentations de cotisations «mutuelle». Dans un consensus des organisations syndicales, 40% sera donc versé au fonds de réserve et les 60% restants seront redistribués aux CE selon la masse salariale de chaque site. Ainsi, on arrive à la distribution exceptionnelle suivante:

B o u r g e s	3 9 2 0 1
L a C h a p e l l e	1 8 5 2 1
R o a n n e	5 6 5 9 2
S a t o r y	5 6 9 9 5
S t C h a m o n d	5 4 8 4
S t E t i e n n e	1 5 1 3
T a r b e s	6 7 8 4
T o u l o u s e	9 9 0 0
T u l l e	1 0 8 4 8

Il appartiendra ensuite à chaque CE de définir l'utilisation de ces sommes en faveur des activités sociales et culturelles des salariés.

La CFDT reste vigilante sur l'utilisation du 1,7% restauration et veut engager une réflexion dans chaque site pour améliorer encore l'aide CE apportée au repas des salariés dans les restaurants d'entreprise. Comme cela a été fait à Roanne, il existe des possibilités pour diminuer le coût du repas en cette période où le pouvoir d'achat des salariés est fortement mis à mal (transports, carburants, énergie...).

Antennes régionales !

La direction a apporté certaines modifications suite aux demandes de la CFDT, sans toutefois les intégrer dans leur totalité. Parmi ces améliorations, on peut citer :

- l'aide au conjoint pour recherche d'emploi de 3000 euros,
- une augmentation du salaire de 5% (qui se substitue à la prime de mo-

bilité de 5%),

- le contrat sera par principe à durée indéterminée, le salarié disposant de clauses de retour.
- précision de la classification du nouvel emploi,
- prise en compte de la différence du coût de l'immobilier sur la base d'un différentiel de loyer.

D'autres points restent en attente de décision du DCRH, comme l'aide au repas de midi et l'accès aux antennes des membres du CHSCT dont ils dépendent. La CFDT a demandé une augmentation de salaire supérieure au 5%, mais le comité de direction considère que le nombre actuel de candidats démontre qu'il n'est pas nécessaire d'aller plus loin !

Sur les 51 salariés qui se sont rendus aux présentations, il y en aurait 25 qui y trouveraient un «certain» intérêt selon M. Benetti. La CFDT lui a rappelé qu'il ne s'agissait pour l'instant que de candidats potentiels qui attendent les améliorations dont la CFDT s'est faite porte-parole. De plus, le besoin total dépasse ce nombre et la direction joue «pingre» dans un marché du soutien qui reste encore lucratif pour l'entreprise.

La direction veut soumettre ce projet d'accord à l'avis des élus CCE le 6 avril prochain. Il lui reste donc à apporter les dernières améliorations attendues d'ici là.

Intéressement 2011-2013, 1er tour de table !

L'intéressement que les salariés vont toucher dans quelques jours est le fruit de l'accord 2008-2010. Arrivé à terme, cet accord doit être renouvelé et la CFDT a précisé ses attentes pour l'ensemble des salariés des filiales. **Tout d'abord, la CFDT veut séparer le calcul de l'intéressement et de la participation** puisqu'à partir de l'exercice 2011 l'ensemble des filiales pourront prétendre aux deux disposi-

tifs (rappel; Nexter Systems était exclu de la participation à cause des reports pour déficits fiscaux). Ceci est un préalable pour la CFDT qui considère que les Finances (Bercy) n'ont pas à plafonner à 4% l'intéressement + participation alors que les gouvernements successifs ont engagé l'entreprise dans une mise en concurrence au niveau mondial. La motivation est un facteur essentiel pour le devenir de l'entreprise et cela passe par un développement des dispositifs d'épargne salariale à Nexter.

La CFDT a donc demandé la mise en place d'un accord de participation au niveau de l'UES qui mutualise les résultats et redistribue à tous les salariés les dividendes de la participation aux bénéficiaires. Elle souhaite instaurer une répartition avec, au minimum, un fixe commun comme nous avons su le faire pour une partie de l'intéressement.

En ce qui concerne le ou les nouveaux accords d'intéressement, si la CGT les rejette, la CFDT considère que ce dispositif permet aux salariés de se constituer un capital s'il le souhaite (via le PEE) ou de le retirer immédiatement afin d'améliorer le quotidien.

Pour la CFDT, la participation aux bénéficiaires et l'intéressement doivent être déconnectés de la politique salariale qui doit rester le moyen principal de reconnaître la valeur travail. Les derniers accords salariaux signés par la CFDT le démontrent et nous comptons bien obtenir cette année encore un niveau d'augmentations salariales intégrant l'inflation et la flambée des prix du carburant et autres dépenses non-compressibles, pour les ménages.

Enfin, la CFDT a rappelé à la direction qu'elle souhaitait engager une négociation sur le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Bien que la direction dispose de cinq ans à partir de l'ouverture du PEE (1/12/2008) pour le négocier, la mise en place de ce dispositif engagerait davantage Nexter dans sa démarche de RSE (responsabilité sociale d'entreprise).