

## La CFDT signe l'accord sur l'égalité professionnelle et attend, des négociations salariales 2011, une prise en compte du coût de la vie !

Entamées depuis le 13 janvier 2011, les discussions sur l'égalité professionnelle ont abouti sur un accord qui regroupe un certain nombre d'avancées qui portent sur plusieurs domaines touchant à la vie professionnelle du salarié, et même au delà. Parti sur les bases de l'accord précédent qui a permis de faire évoluer les mentalités et de supprimer bon nombre de disparités entre les hommes et les femmes de l'entreprise, la CFDT a proposé de multiples améliorations à la direction tout au long des négociations. Ainsi, l'accord reprend beaucoup de ces demandes que la CFDT avait construites avec les salarié(e)s. Quant aux négociations salariales 2011, celles-ci seront en négociation ce jeudi 7 avril et devront intégrer les augmentations du coût de la vie que les salariés subissent dans leur quotidien. La délégation CFDT s'y rendra déterminée à obtenir pour l'ensemble des salariés du groupe des augmentations de salaires capables de couvrir ces dépenses bien souvent incompressibles.

### Egalité professionnelle homme/femme :

Nous ne partions pas de rien puisqu'un accord précédent avait déjà ouvert la voie et avait permis de dépasser les simples textes du code du travail. La CFDT s'est donc inscrite dans cette nouvelle négociation dans le but d'aller encore plus loin, en offrant l'égalité des chances pour les salariés hommes ou femmes.

Notre entreprise, depuis l'époque des arsenaux, a beaucoup fait évoluer la condition des femmes, mais l'histoire montre que les mentalités changent difficilement. C'est donc un long chemin, y compris dans une entreprise comme la nôtre, de permettre aux femmes d'accéder à tous les niveaux et à tous les postes de l'entreprise.

Pour cela, il faut rappeler des grands principes, responsabiliser les décideurs, mettre en place des moyens qui ouvrent les portes de nos métiers et qui permettent à une femme d'occuper n'importe quel poste, d'assister aux réunions ou tout simplement d'accéder à

la formation. Car, si dans les grandes lignes, la femme dans l'entreprise en a la possibilité, les contraintes familiales sont parfois trop fortes, même si la vie en couple a tout de même évolué ces dernières années.

Pour résumer le contenu de l'accord, nous en citerons les **points principaux** :

- ◆ affirmation de la volonté de supprimer les écarts salariaux,
- ◆ offrir des mêmes opportunités d'évolutions professionnelles à compétences égales,
- ◆ moyens renforcés pour comparer la situation des hommes et des femmes,
- ◆ engagements sur la mixité des postes (même dans les IRP), sur les recrutements, sur les niveaux de responsabilité jusqu'au plus haut,
- ◆ répartition des promotions entre H/F selon la population d'origine de l'ensemble des sociétés du groupe.
- ◆ garantie de mise en place de rattrapage salarial si besoin dans le cadre de la NAO,
- ◆ accès au temps partiel choisi, avec garantie de non discrimination (salaire, avancement, évolution de car-

rière, etc.) et le maintien de l'aide aux cotisations retraite à 100%,

### Des nouveautés pour mieux prendre en compte les conditions de vie et de travail :

- ◆ limitation des horaires de réunions à l'horaire collectif (et max 18h30 pour les cadres),
- ◆ temps partiel à 50%, payé 100%, la première semaine de reprise d'un congés maternité,
- ◆ autorisations d'absences (0.5 jour) pour visites obligatoires au 3<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois de grossesse, ainsi que pour examens et actes médicaux pour la procréation médicalement assistée,

### EGALITE PROFESSIONNELLE



- ◆ pour les familles monoparentales, aménagement d'horaires et du temps de travail permettant de travailler moins les semaines de garde lors des congés scolaires et facilité d'accès au temps partiel,
- ◆ remboursement de frais de garde supplémentaire, d'enfant de moins de 16 ans, pour raison de formation professionnelle ou syndicale (max 15MG par jour soit 50,40 euros au 1/01/11),

### Et toujours :

- ◆ l'aide CESU (80% payé par Nexter),
- ◆ le développement des crèches
- ◆ la garantie de la moyenne des augmentations salariales en cas d'absence pour congés maternité,
- ◆ le congés paternité de 11 jours complété à 100% par l'entreprise,
- ◆ le congés parental (au père comme à la mère) sans incidence dans le calcul de l'ancienneté...

**Au final donc, de nombreuses garanties dans cet accord et, pour toutes ces raisons, la CFDT a décidé de signer cet accord qu'il conviendra de faire appliquer dans l'ensemble des sites du groupe.**

## Négociations salariales 2011, le débat s'ouvre vraiment le 7 avril !

Le processus de négociation annuelle obligatoire (NAO) s'étale traditionnellement à Nexter, car si les fermetures peuvent être discutées en tout début d'année, la négociation salariale arrive beaucoup plus tard. La raison viendrait des discussions préparatoires entre le ministère des Finances et la direction de Giat industries/Nexter, **car l'Etat impose un cadre budgétaire à toutes les entreprises dont il est actionnaire majoritaire, et à fortiori s'il est actionnaire unique.** Lors des précédentes réunions de négociations, avant même d'avoir les éléments du ministère, le DCRH nous a annoncé que la tendance du ministère de la Défense (gel des salaires des fonctionnaires et

ouvriers d'état) n'était pas neutre.

Si ces propos ne sont pas à prendre pour argent comptant (on peut le dire), la situation qu'ont vécu nos collègues de DCNS montre que les discussions sur les salaires peuvent être rendues très difficiles dès lors que l'un des deux côtés de la table tente le forcing. Nous n'avons pas connu telle situation à Nexter depuis des années, sans doute aussi parce que les propositions ont évolué au fil des réunions et qu'au final, le compromis «acceptable» a été possible.

Mais qu'en sera-t-il en 2011 dans notre entreprise où se côtoient les populations soumises à la NAO (CC et FD) et les OSD qui voient leurs bordereaux de salaires bloqués pour un an (certains évoquent déjà la possibilité d'une reconduction pour 2012). Bien sûr, les écarts de politique salariale ne sont pas nouveaux et les salariés aux conventions collectives ont en mémoire les différences d'augmentations de ces dernières années. Cela serait donc possible de voir inverser la situation, mais peut-on raisonnablement délaissier toute une population OSD ?

Certes, les OSD ne font pas partie de l'éventuel accord salarial et la CFDT ne soutient pas l'idée de certains de puiser dans l'enveloppe de la NAO, même pour des primes exceptionnelles. La CFDT ne demande pas, non plus, de déroger aux statuts des OSD, car elle ne souhaite pas ouvrir une porte à leurs détracteurs. Le combat pour les OSD doit se mener au niveau du rétablissement des décrets salariaux et pour cela, elle rappellera à la direction ses exigences, comme auprès du ministère de la Défense par l'intermédiaire de sa fédération des établissements et arsenaux d'Etat (FEAE).

Alors, pour cette année 2011, quel pourrait être le schéma de notre direction en matière de politique salariale ? Pour l'instant, on peut déjà avancer les chiffres fournis par les économistes et autres experts, d'une inflation à 1,8% et d'une augmentation de l'énergie de

20% en un an. A cela, ajoutons l'augmentation continue des denrées alimentaires élémentaires, le coût des transports qui répercutent à leur tour la flambée du pétrole, les augmentations de cotisations sociales, le désengagement de l'Etat sur des médicaments ou des actes médicaux, etc. La liste pourrait être très longue et la démonstration de la mise à mal du pouvoir d'achat des salariés ne peut être qu'une évidence. La situation économique mondiale couplée à la crainte générée par les mouvements dans certains pays, laisse craindre une continuité des augmentations des matières premières jusque dans nos assiettes.

La négociation de jeudi s'annonce donc essentielle pour les salariés et la direction ne peut complètement faire abstraction de la bonne santé financière de l'entreprise due aux bons résultats successifs de ces dernières années. Certes, la participation et l'intéressement (avec son supplément) a permis de reverser des dividendes, mais cela ne doit pas limiter l'enveloppe salariale, car ce sont, de par la loi, deux dispositifs indépendants (l'un ne pouvant se substituer à l'autre). La CFDT a toujours défendu ce principe et compte bien, avec le soutien des salariés, reconduire une politique salariale 2011 en accord avec les attentes des salariés avec des mesures garantissant des augmentations collectives ainsi que des mesures correctives (AC bas salaires, égalité HF, jeunes diplômés, disparité, etc.). Rendez-vous donc jeudi soir pour les résultats de cette première NAO Salaires 2011.

## CCE du 7 avril,

A l'ordre du jour :

- situation DPS Bourges,
- comptes 2010 et expertise,
- info Grand Large,
- Infos sur l'intéressement et participation des filiales,
- consultation d'accords finalisés dont l'égalité professionnelle h/f et les antennes régionales.