

## Négociation du 5 mai 2011, NAO Salaires : de 1,6% à 2%, c'est encore trop peu ! Intéressement : Bien choisir les critères pour chaque filiale ! Participation : la CFDT veut un accord d'UES ! Pénibilité : la direction reporte le sujet à plus tard !

Les organisations syndicales CFDT - CGC - CGT ont appelé les salariés à se mobiliser, dans tous les centres du groupe, pour faire évoluer les propositions de la direction en matière de politique salariale 2011. La direction, si elle a pu modifier un peu celles-ci, reste en dessous des attentes de la CFDT. Concernant les autres sujets, la direction s'est montrée très prudente, rejoignant en cela l'attitude générale du moment où toute mesure a un coût, ce qui pourrait contrarier le plan Grand Large du PDG. Sur la pénibilité, nous touchons au sujet extrêmement sensible que le patronat a, à de multiples reprises, refusé de prendre en compte. Nexter ne fait pas exception à la règle et la CFDT pense que nous sommes loin d'une démarche de projet d'accord sur la pénibilité.

### Salaires 2011 : c'est la même chanson !

On peut dire que la direction n'est pas très originale, ni innovante, dans sa démarche de négociation des salaires. Comme chaque année, elle engage les salariés et leurs représentants dans un marathon de trois ou quatre réunions. A chaque étape, elle rajoute un peu de «beurre dans les épinards» en jugeant les réactions dans les centres. Le malaise n'est pas encore perçu par la direction qui croit que l'on peut demander «plus» au personnel et distribuer «moins» de salaires.

Au moment où le chef de l'Etat s'émeut (tous les 5 ans) des écarts importants entre les sommes versées aux actionnaires et celles concédées aux salariés qui produisent la valeur ajoutée du produit, la direction explique que pour réaliser des offres au meilleur coût, il est nécessaire de contenir les coûts salariaux.

C'est en tous cas, le message porté par le PDG, au CCE de la veille. Ceci est choquant ! En renvoyant la responsabilité des échecs ou de manque de nouveaux contrats sur le coût salarial, le

PDG se trompe de cible et surtout d'outil. La motivation et le collectif restent des axes primordiaux pour la réussite de l'entreprise. On n'atteint pas des progrès aussi conséquents que ceux fixés par Grand Large en culpabilisant les salariés.

Avec un niveau de 2%, la direction a fait un pas depuis sa présentation du 7 avril qui reste en deçà des attentes des salariés :

#### Mensuels

AI + AC = 2%

AI = 1,7%

AC = 0.3% (bas salaires, disparités)

Mesure bas salaires (25% effectifs)

1500 à 1600 euro = 2%

1600 à 1700 euro = 1.7%

1700 à 1800 euro = 1,3%

1800 à 1900 euro = 1,%

1900 à 2000 euro = 0,7%

Primes exceptionnelles : 0.2%

#### Cadres

AI + AC = 2%

AI = 1,8%

AC = 0.2% (mobilité disparités)

Primes exceptionnelles : 0.2%

BSO/PV = idem 2010

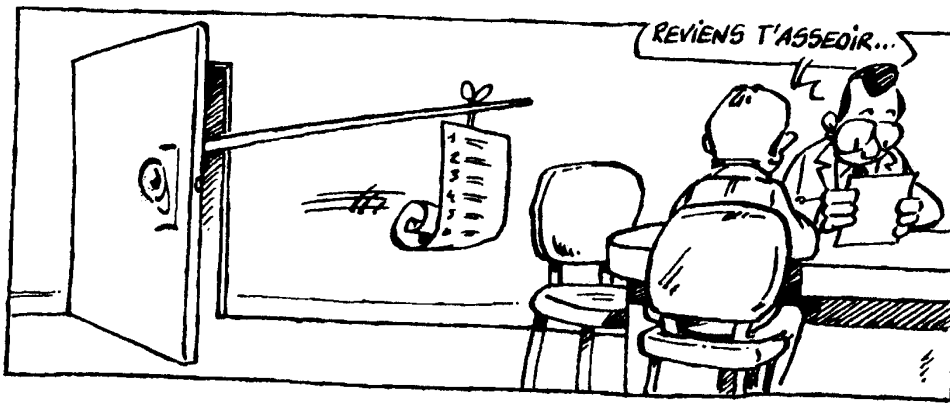
Dès lors, la CGT n'a pas souhaité rester pour poursuivre les discussions sur les salaires, et a quitté la salle.

A la demande de la direction sur les attentes des organisations syndicales encore présentes, la CFDT a renouvelé son souhait de trouver un accord salarial, compte tenu des résultats exceptionnels de l'entreprise et a fait ses propositions :

- ◆ Une enveloppe de 2.5% mini (hors prime et part variable) est le point de départ d'un possible accord.
- ◆ Mise en place d'une augmentation (talon) pour tous les salariés de 500 euro/an, quel que soit sa catégorie et son salaire.
- ◆ Intégration de mesures spécifiques (égalité HF, disparité/bas salaires, mobilité, etc.)
- ◆ AI mini pour une promotion de 2%
- ◆ Primes exceptionnelles, mensuels 0.4% et cadres 0.25%
- ◆ BSO et PV 5%



[RESPECTÉ]



**Le DCRH, après avoir pris note, a proposé de fixer une ultime réunion de négociation sur les salaires, prochainement.** Espérons que le PDG prenne en compte les arguments de la CFDT qui ont pour but d'arriver à un compromis sur la politique salariale 2011. Un échec, spécialement cette année, ne serait pas compris au sein de l'entreprise après avoir fait tant de publicité sur la bonne santé financière du groupe.

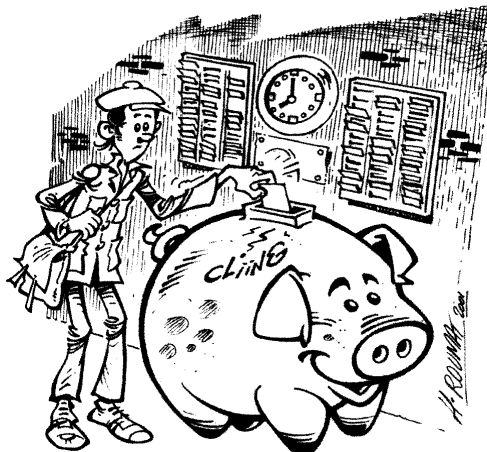
## Participation : la CFDT veut un accord solidaire !

Il a été rappelé qu'à partir de l'année prochaine, toutes les filiales étaient éligibles à la participation aux bénéfices et qu'un accord permettrait de réduire la durée de blocage des sommes à 5 ans au lieu de 8, et de placer les sommes sur le PEE (Plan d'Épargne Entreprise). La direction a ensuite précisé qu'elle ne comptait pas déroger au calcul légal de la participation et que son souhait était de réaliser des accords de participation par filiales.

**La CFDT a alors affirmé sa volonté de négocier un accord d'UES qui permettrait de regrouper l'ensemble des résultats des filiales et de le reventiler à l'ensemble des salariés.** Concernant le mode de distribution de l'enveloppe ainsi constituée, la CFDT a plaidé pour **50% distribué sous forme d'un fixe à tous les salariés et 50% en proportion du salaire.** Ainsi la CFDT veut remettre le collectif au cœur du système de participation aux bénéfices, considérant que l'organisation de Nexter entre fi-

liales justifie à elle seule ce choix d'un accord d'UES. L'unité du groupe, plaidée par le PDG, avec une forte implication de tous aux résultats de la filiale-mère (Nexter Systems) et les contraintes imposées aux filiales du pôle équipement condamnent, de fait, des accords équitables par filiale.

Le DCRH en a «pris bonne note» et n'a pas souhaité se prononcer en séance sur nos propositions de critères de distribution. A noter que les



autres organisations défendent également un accord groupe et que la CGC est assez proche de notre position sur le mode de distribution.

A ce stade, le DCRH a préféré remettre la suite des discussions à une prochaine réunion.

## Intéressement : plafond à 4% !

La direction a présenté une approche du futur projet d'intéressement qu'elle a, selon elle, construite d'après les demandes faites en avril par les organisations syndicales :

- Accords par filiales
- Plafond à 4%
- Intéressement et Participation plafonnée (sans indiquer le niveau)
- L'intéressement ne serait déclenché qu'à compter d'un certain niveau de résultat économique.

Sur les critères, la direction propose de conserver le premier critère (résultat économique du Groupe) et d'ajouter 2 critères sur la «variation de trésorerie» et «prises de commandes externes au groupe». Pour le reste, elle veut retenir d'autres critères tournés sur les aspects sociétaux. On citera les accidents du travail, l'absentéisme, la diversité (handicap, égalité HF).

La CFDT a porté un regard critique sur certains critères, comme la réduction des accidents du travail qui peuvent présenter des effets pervers (non déclaration). D'autre part, les salariés doivent, selon la CFDT, pouvoir disposer de leviers d'actions pour atteindre ces objectifs. Pour exemple, comment un salarié lambda peut-il intervenir sur le recrutement des femmes ou de travailleurs handicapés ?

**De son côté, la CFDT a rappelé qu'elle ne voulait plus du plafonnement intéressement + participation et a, par ailleurs, soumis l'idée d'intégrer un critère environnemental (diminution des déchets, tri sélectif, etc.).**

## A propos du 3 juin !

Après la négociation centrale sur les fermetures, la direction impose une journée de congés à tous, le 3 juin, mais précise que si le salarié est présent, il devra demander une correction de ses congés. **La CFDT rappelle qu'il n'y a eu aucun accord central pour fermer ce jour-là.** Hormis les accords locaux éventuels, les portes de l'établissement doivent rester ouvertes à ceux qui ne souhaitent pas prendre un congés ce jour-là. **Qu'on se le dise !**