

## Négociation du 7 avril Salaires 2011 : C'est mal parti !

*Convoquées à une première réunion de NAO sur les salaires, les organisations syndicales ont toutes mis en avant la nécessité d'aboutir à des augmentations de pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés du groupe. La CFDT a argumenté ce choix par l'inflation des prix et la poursuite de la montée des tarifs de l'énergie qui représente un poste important pour les ménages. De son côté, la direction de Giat industries/Nexter se repose d'une part sur l'exigence du ministère du Budget de contenir les augmentations de salaires dans les entreprises dont l'Etat est actionnaire et d'autre part sur la politique salariale menée depuis plusieurs années. La délégation CFDT a rappelé à ce sujet qu'en CCE la direction souligne le travail accompli et la reconnaissance par la DGA de notre performance. Comment pourrait-elle écartier maintenant les acteurs d'une telle reconnaissance, en proposant une politique salariale au rabais ?*

### Moins que l'inflation, c'est indécent !

Comme d'habitude, la direction est entrée dans le débat des salaires avec des propositions minimalistes :

- ◆ 1,6% d'AI + AC
- ◆ 0,2% de primes exceptionnelles
- ◆ BSO 5% et PV 5%
- ◆ 10% de promotions
- ◆ mesures AG bas salaires

Au regard de la situation économique et du coût des produits dans notre vie quotidienne, on pourrait qualifier le niveau proposé de scandaleux. En effet, l'inflation 2011, selon les prévisions du ministère du budget, serait de 1,8%. De même, l'IPC (indice des prix à la consommation) est prévu à 1,8% pour cette année. Par comparaison, les augmentations salariales des années précédentes ont toujours été aux environs de 1% supérieures à l'IPC.

Cette année, la direction ne compte pas poursuivre la même stratégie au prétexte que, sur plusieurs années, Nexter a servi des politiques salariales qu'elle juge satisfaisantes car se situant au delà de ses propositions initiales, à la demande des organisations syndicales. Dit autrement, la direction estime que les salariés ont été bien servis ces dernières années et

elle choisit de porter un coup au pouvoir d'achat des salariés de Nexter.

La CFDT a fait part de son incompréhension au moment où l'entreprise fait de bons résultats et où elle engage les salariés dans un chantier impliquant l'ensemble de l'entreprise. Alors qu'à l'annonce du Grand Large avec 25% de réduction des coûts, les salariés s'inquiétaient de sa traduction sur les salaires, mais la direction s'en défendait. Comment aujourd'hui, peut-elle encore tenir ce discours avec de telles propositions ?

La direction a précisé qu'elle restait attentive aux différentes propositions des organisations syndicales et qu'elle faisait confiance au déroulement du processus de négociations pour tenter de trouver un compromis. La prochaine réunion NAO devrait se tenir dans 2 ou 3 semaines.

### Séniors, on en reparle !

Lorsque l'on évoque les séniors à Nexter, ce qui est attendu par les salariés, c'est un départ anticipé. Or, **le fondement de cette négociation, la direction l'a rappelé, c'est le maintien dans l'emploi des séniors en adaptant les conditions de travail.** Il faut tout de même préciser que des mesures de fin de carrière comme le

temps partiel, sous différentes formes, font partie du panel du projet d'accord.

### La CFDT a fait des propositions d'améliorations :

- ◆ Temps partiel à 50% rémunéré 80%,
- ◆ Temps partiel 80% pour les 5 dernières années, rémunéré 90% avec prise en charge des surcotisations retraites par l'employeur,
- ◆ Coupler les prises de temps partiels avec l'embauche de jeunes,
- ◆ Créer un CET séniors abondé par l'employeur, utilisable en fin de carrière,
- ◆ Former les personnels de méthode pour l'étude des postes de travail des séniors,
- ◆ Organiser un lien avec l'orientation des jeunes, par la participation des séniors à des actions dans les CFAI, AFPI ou forums.
- ◆ Autoriser des congés exceptionnels pour des examens médicaux de dépistage et de bilan de santé.

La CFDT a aussi rappelé que l'accord de branche pose les étapes de la seconde partie de carrière dès 45 ans, avec des entretiens pour examiner les souhaits du salarié sur son orientation, sa formation, etc. Le dernier entretien de carrière avant la retraite doit aussi permettre de cibler les compétences à transmettre et de prévoir un tutorat si besoin.