

NAO 2010

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR L'INTER CFDT

Le 27 novembre 2009, lors de la réunion préparatoire à la **N**égociation **A**nnuelle **O**bligatoire, l'INTER CFDT a exposé son cahier revendicatif à la Direction Générale. Deux premières réunions de négociations sont programmées...

➔ **JEUDI 3 DÉCEMBRE**

➔ **MARDI 15 DÉCEMBRE**

Les six Sections Syndicales CFDT de la Société, à l'écoute des salariés, se sont réunies avec leurs adhérents/tes pour débattre localement des revendications. Toutes les Sections Syndicales CFDT, se sont ensuite rassemblées à Saint-Cloud, pour établir, sur ces bases, les revendications portées par l'Inter CFDT.

Le contexte actuel, lié à une crise sans précédent ne doit pas masquer les attentes des salariés de la Société et encore moins la nécessité de ne pas nous laisser "grignoter" par une crise qui, nous en sommes certains, finira par disparaître. Les revendications CFDT sont réalistes, elles prennent pied dans la multitude de demandes formulées par les salariés, les sympathisants et les adhérents qui font confiance à la CFDT.

4 SUJETS ➔ **Augmentation Générale des Salaires**
➔ **Augmentations Individuelles**
MAJEURS ➔ **Maintien de l'emploi**
➔ **Statut des salariés de la Société.**

Pour certaines, nos revendications se trouvent aujourd'hui confortées par la nouvelle jurisprudence qui consacre le principe d'égalité de traitement entre les catégories professionnelles. Pour autant, nous n'avons pas dressé de liste exhaustive des "non égalité de traitement", (*indemnités de licenciements, départ à la retraite, etc.*) et nous demandons que cet exercice soit fait collectivement courant 2010.

AUGMENTATION GÉNÉRALE

DES SALAIRES

Aucune raison objective et pertinente ne justifie aujourd'hui que les salariés Cadres soient exclus du bénéfice d'une Augmentation Générale. La CFDT revendique une Augmentation Générale minimale de :

➔ **3% pour toutes les catégories avec un plancher de 60 €.**

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CFDT revendique un budget global de :

➔ **3% avec un plancher individuel de 4,5 %.**

Pour les cadres, si le principe d'égalité de traitement tardait à se mettre en œuvre, il y aura lieu de prévoir un budget d'Augmentations Individuelles de 6,5 %.

Nous voulons aussi mettre l'accent sur les problèmes d'évolution de carrière de personnes polyvalentes qui sont quelquefois pénalisées du fait même de leur polyvalence (absence de suivi due à une hiérarchie multiple).

PRIME

RAFALE EXPORT

Voilà 3 ans qu'une prime virtuelle "Rafale Export" fait l'objet d'accords d'entreprise. Son montant de 100 € brut est régulièrement reconduit. Devant l'importance que revêt un premier contrat Rafale export pour la Société et ses salariés, la CFDT demande que cette prime soit portée à 300 €.

L'EMPLOI

LA FORMATION

Sans nier la situation délicate du moment, la CFDT considère le maintien de l'emploi et des compétences, le développement des contrats en alternance et la Formation comme étant un pari positif sur l'avenir.

Nous rappelons ici notre détermination d'associer à l'accord Seniors un dispositif fin de carrière (intégrant un volet pénibilité, allègement heures supplémentaires, travail à temps partiel indemnisé).

STATUT

DU PERSONNEL

➔ PRÉVOYANCE "FRAIS DE SANTÉ"

Pour la CFDT, aucune raison objective et pertinente ne justifie une participation financière de la Société différenciée et inférieure à celle des salariés Cadres.

Nous demandons que cette inégalité de traitement soit réparée. Pour avoir entendu, à plusieurs reprises, la Direction Générale admettre que cette différence de traitement ne se justifie pas, mais qu'il est cependant nécessaire de procéder par étapes, *la CFDT fait une proposition précise*. Cette proposition (à objectif 2012 pour une participation Société à 65%) est aussi à mettre dans la perspective d'un aménagement des cotisations des salariés Cadres.

Prévision d'augmentation		Cotisation Totale	Cotisation Société	Cotisation Salarié	Cotisation CE	Part Société	Part Salarié	Part CE	
	Décembre 2009	110,19 €	40,19 €	35,00 €	35,00 €	36%	32%	32%	
Janvier 2010	110,19 €	60,60 €	35,00 €	14,59 €	55%	32%	13%	(1)	
3%	Juillet 2010	113,50 €	68,10 €	37,10 €	8,30 €	60%	33%	7%	(2)
3%	Juillet 2011	116,90 €	75,99 €	39,33 €	1,59 €	65%	34%	1%	(3)
3%	Juillet 2012	120,41 €	78,26 €	41,69 €	0,46 €	65%	35%	0%	(4)

(1) 1ère étape, JANVIER 2010, la Société participe à 55% de la cotisation.

(2) 2ème étape, JUILLET 2010, la Société participe à 60%. Augmentation de cotisations. La part CE n'est pas impactée.

(3) 3ème étape, JUILLET 2011, la part Société passe à 65%. Augmentation de cotisations. La part CE n'est pas impactée

(4) 4ème étape, JUILLET 2012, augmentation de cotisations. La part CE n'est pas impactée. Négociation pour une structure de cotisations en % avec un plancher comme dans le contrat frais de santé des cadres. Passage à 65% pour le contrat des cadres.

➔ PRÉVOYANCE "GROS RISQUE"

La CFDT demande :

- ▶ D'harmoniser les contrats Cadres/Non-Cadres concernant l'incapacité et l'invalidité (ce point fait toujours l'objet de deux accords et contrats séparés). Globalement, les prestations sont plus favorables aux cadres, mais en invalidité 3^{ème} catégorie, c'est le contraire. Aujourd'hui, dans ces domaines tout comme dans ceux des indemnités versées en cas de maladie ou d'accident du travail, aucune raison objective et pertinente ne justifie ces différences de traitement.
- ▶ De revenir à un montant de capital décès fixé à 330% du Salaire Annuel (contre 310% actuellement).

Dans ce thème de la prévoyance, la CFDT demande également l'ouverture d'un nouveau chantier : Celui de la dépendance, afin de proposer un contrat collectif aux salariés de la Société.

➔ PRIME D'ANCIENNETÉ

La CFDT ne trouve aucune raison objective et pertinente qui justifie l'absence de prime d'ancienneté pour les salariés Cadres.

Cette inégalité de traitement doit être réparée. En outre, puisque "l'air du temps" est au "travillons plus longtemps", le barème actuel devient inadapté et il est nécessaire de le revoir.

La CFDT fait une proposition précise ➔

Ancienneté	Situation actuelle Coef. 140 à 395 inclus	PROPOSITION CFDT Cadres et Non-Cadres
6 mois	3%	3 %
2 ans		4 %
3 ans	5%	5 %
4 ans		6 %
6 ans	10%	10 %
9 ans	15%	15 %
12 ans		16 %
15 ans	16%	17 %
20 ans		18 %
21 ans	17%	
25 ans		19 %
27 ans	18%	
30 ans		20 %
35 ans		22 %

➔ CONGES D'ANCIENNETÉ

La CFDT ne trouve aucune raison objective et pertinente qui justifie des droits à congés d'ancienneté inférieurs pour les salariés Non-Cadres. Nous demandons que cette inégalité de traitement soit réparée. Par ailleurs, nous demandons que l'ouverture des droits à congés se fasse à la date anniversaire et un déplafonnement du barème actuel.

La CFDT fait des propositions précises :

- 1) Ouverture des droits à la date anniversaire.
- 2) Harmonisation du barème entre Cadres et Non-Cadres
- 3) Ajout de deux tranches supplémentaires.



Ancienneté	PROPOSITION CFDT	
	Cadres	Non Cadres
1 an	2 jours (=)	2 jours (+2)
2 ans	4 jours (=)	4 jours (+4)
3 ans	4 jours (=)	4 jours (+3)
6 ans	4 jours (=)	4 jours (+2)
9 ans	4 jours (=)	4 jours (+1)
12 ans	4 jours (=)	4 jours (=)
20 ans	5 jours (=)	5 jours (=)
25 ans	6 jours (+1)	6 jours (+1)
30 ans	7 jours (+2)	7 jours (+2)

➔ TRAVAIL EN EQUIPES

Instaurée en 1983, la prime d'équipe mérite d'être réévaluée. La CFDT revendique une augmentation de 2 points (passage de 8 à 10%). Il est également nécessaire de mettre en place un véritable biseau, permettant aux salariés qui, à la demande de leur hiérarchie arrêtent ce mode de travail, de le faire dans de bonnes conditions financières. La négociation de l'accord "Chômage Partiel" a déjà permis une évolution. Cependant elle est de courte durée et il faut la pérenniser en l'améliorant. La CFDT fait une proposition précise :

Ancienneté Equipier	PROPOSITION CFDT	Accord APAR
6 mois	2 mois à 100% / 2 mois à 50% / 1 mois à 25%. Soit 3,25 mois	3,75 mois
2 ans (ajout)	2 mois à 100% / 2 mois à 75% / 1 mois à 25% Soit 3,75 mois	
4 ans	2 mois à 100% / 2 mois à 75% / 1 mois à 50% Soit 4 mois	
5 ans	2 mois à 100% / 2 mois à 75% / 2 mois à 50% Soit 4,5 mois	4,25 mois
6 ans	2 mois à 100% / 3 mois à 75% / 2 mois à 50% Soit 5,25 mois	4,75 mois
9 ans	2 mois à 100% / 3 mois à 75% / 3 mois à 50% Soit 5,75 mois	5,25 mois
12 ans	3 mois à 100% / 3 mois à 75% / 3 mois à 50% Soit 6,75 mois	6 mois
14 ans	3 mois à 100% / 3 mois à 75% / 4 mois à 50% Soit 7,25 mois	6,35 mois
15 ans (ajout)	3 mois à 100% / 3 mois à 75% / 4 mois à 50% / 1 mois à 25 % Soit 7,50 mois	6,75 mois
Au-delà (ajout)	+ 25% par an soit par exemple pour 25 ans : 10 mois	

➔ MEDAILLE DU TRAVAIL

Son montant est de 42 € depuis l'accord NAO 2005. La CFDT demande sa revalorisation à 50 € minimum.

➔ INTÉRESSEMENT

La CFDT maintient sa revendication d'abondement et de déplafonnement (le plafond est à 14 M€ depuis 1992).

➔ PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

La CFDT demande de revaloriser l'abondement et de réduire le nombre de tranches (3 tranches au lieu de 4).

Tranches d'âges	Montant de l'abondement	PROPOSITION CFDT
Moins de 40 ans (au lieu de moins de 30 ans)	Moitié des sommes épargnées	Dans la limite de 1000 €
De 40 à moins de 55 ans	Tiers des sommes épargnées	Dans la limite de 600 €
A partir de 55 ans	Tiers des sommes épargnées	Dans la limite de 300 €

➔ RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent engager une négociation sur le stress au travail avant le 1^{er} février 2010. Cela répond à la demande de la CFDT. Reste à fixer le calendrier de cette négociation.

➔ TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Une négociation est programmée pour le 1^{er} semestre 2010. Nous souhaitons que d'ici là, la Direction Générale fasse un état des lieux et des propositions en termes d'indemnisation.

➔ DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Instauré par les lois Auroux en 1982, le droit d'expression des salariés est tombé en désuétude. Pourtant, dans de rares secteurs, ce droit est encore utilisé. Il est simple à mettre en œuvre et permet d'organiser l'expression des salariés dans un cadre complémentaire et sur un registre différent de l'action syndicale ; ces expressions sont aussi de nature à apporter un souffle nouveau dans le dialogue social au bénéfice de toute l'entreprise. L'exercice de ce droit donne la possibilité aux salariés de s'impliquer en donnant leurs avis sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail, et a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail.

La CFDT demande que soit constitué un groupe de travail sur cette question.

➔ LOGEMENT

Nous rappelons notre demande de négociation d'un accord d'Entreprise en vue de faciliter l'accès au logement (amélioration des prêts, extension des parcs locatifs, etc).

➔ TRANSPORT

La CFDT demande le respect des textes légaux pour ce qui relève de l'indemnisation "transport en commun" ainsi qu'une harmonisation vers le haut des primes dites de "non transport."

➔ PLAN D'ÉPARGNE CHÈQUES VACANCES

La CFDT demande la création d'un plan d'épargne, avec une participation Société.

➔ RESTAURATION

La CFDT demande d'harmoniser vers le haut de la participation Société à la restauration.

➔ CONGÉS DIVERS

Lundi de Pentecôte

Arrêt de la décision unilatérale de la Direction Générale qui consiste à affecter cette journée sur des jours de RTT/Capitalisation. Maintien de notre demande de prise en charge de cette journée par la Société.

Pacte Civil de Solidarité (PACS)

Que ce soit pour le déblocage anticipé de la Participation ou encore pour l'adhésion aux régimes frais de santé, cette situation est prise en compte. Nous demandons à la Société d'apporter les mêmes droits pour certains congés liés aux évènements familiaux.

Enfants Hospitalisés

Des salariés non cadres rencontrent des difficultés pour effectuer les démarches lors de l'hospitalisation (entrée/sortie) d'un enfant âgé de plus de 12 ans et étant encore mineur. La CFDT demande la création d'un droit particulier pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités parentales.

➔ REVALORISATIONS

La CFDT demande la revalorisation de toutes les indemnités de déplacements.