

Négos salariales 2009 : le constat final !

LE CONTRAT SOCIAL DE CRISE

Les principes de base :

- **Rémunération jusqu'à 100% pour le chômage partiel**
- **Solidarité inter-statuts pour passer la crise**

Les modalités :

Les hypothèses du chômage partiel :

- **Environ 20 jours** de chômage principalement au 2^{ème} semestre hors sites industriels,
- **50 jours en moyenne** pour les sites industriels (env. 20 à 80 jours suivant les sites).

Pour les CADRES et les ETAM forfaités (coef. 285 à 400) :

- **Maintien du salaire à 100% de la rémunération nette** (respect convention collective nationale des I&C et respect de l'accord d'entreprise de 1996 « salariés ETAM au forfait »).
- Abandon d'**1/5 de jour** de CTI pour **1 jour** chômé. Cet abandon est plafonné à 8 jours même si le nombre de jours chômés dépasse 40 jours.
- Alimentation par l'entreprise, pour une valeur équivalente à ces jours, d'un **fonds de gestion de crise qui servira à indemniser les APR et ETAM non forfaités** d'une partie nette de leur perte de leur rémunération au titre d'une solidarité inter-statuts.

Pour les APR et ETAM non forfaités (jusqu'à coef. 270) :

- **Maintien du salaire jusqu'à 100% de la rémunération nette y compris les accessoires** avec :
 - Une partie payée pour tous par le fonds de gestion de crise,
 - Une partie payée par le rachat au volontariat d'**1/5 de jour** CTI ou CEF pour **1 jour** chômé.

L'application :

- Sous la forme de 2 accords, un accord cadre sur le principe du contrat social de crise et un accord d'application technique traitant des mécanismes juridiques nécessaires.
- **A partir du 1^{er} Avril pour une durée déterminée à l'année 2009.**
- Temps partiel : en chômage partiel si journée habituellement travaillée.
- Télé travail : le chômage partiel s'applique pour les jours dédiés au Télé travail.
- Engagement de la Direction pour une maîtrise de la charge de travail pour éviter le « travail caché » pendant les jours chômés. **«tout abus devra être corrigé !».**
- Création d'une Commission de suivi des signataires qui aura en charge d'identifier, en outre, des contreparties futures (ex, distribution d'actions gratuites au Personnel...).
- Le contrat social se substitue de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs (par ex, les accords locaux de flexibilité/variabilité).
- **Alimentation 2009 du CTI** : en plus des jours CTI de l'année, **2 jours de CTC** de l'année seront transférés en CTI. Pour permettre l'abandon ou le rachat lorsque le CTI de l'année est insuffisant, possibilité de transférer du CEF de l'année dans le CTI.

- Le solde financier du fonds de solidarité créé en Nov. 2008 permettra :
 - d'ajouter + 5% sur la paye de tous les chômeurs du 1^{er} trimestre 2009 (en plus des + 10% de l'accord chômage partiel de 1986).
 - de payer les jours de CTI manquants pour les salariés ayant toujours des compteurs négatifs malgré toutes les sources d'alimentation possible ou les ayant déjà pris en JNT (Douai par ex).
- Le Lundi de Pentecôte (journée de solidarité non travaillée) sera un jour CTC.

Suite à l'imprécision des textes présentés et au manque de réponses à nos revendications, de nombreuses interrogations subsistent. Compte-tenu de ce constat, la Direction Générale a proposé aux Organisations Syndicales de les revoir.

BILAN FINAL des Négociations Salariales 2009

« LA DIRECTION A REFUSÉ TOUTES LES REVENDICATIONS ! »

- **AGS = 0% pour tous**
- **Budget Augmentations Individuelles = 0,5% pour APR et ETAM.**
Les compléments de carrière des APR seront revalorisés de 10% en moyenne.
- **Ancienneté = 0,2%**

Les mesures salariales 2009 seront :

- En Mai : **Promotion des ETAM** avec effet au 1^{er} Mai
- En Juin : **Allocation de vacances** (au 30 juin avec la paye) (non affecté par le chômage partiel)
 - Montant uniforme de **247,23€**
 - Montant hiérarchisé à **197,74€** au coefficient 100
- En Juillet : **Primes maîtrise** 1^{er} semestre 2009
- En Nov : **Allocation de fin d'année** (au 30 Nov. avec la paye) (non affecté par le chômage partiel)
 - Montant hiérarchisé à **267,18€** au coefficient 100
- En Janvier 2010 : **Primes maîtrise** 2^{ème} semestre 2009
- En cours d'année, à date anniversaire : ancienneté, compléments de carrière, blocs de compétences et promotion APR
- En cours d'exercice : passage ETAM, accès au statut Cadre.

La Direction n'a pas osé proposer un accord sur leurs propositions. Elle fait donc un PV de désaccords. **Grand bien lui fasse, elle n'aurait pas eu de signatures de notre part.**
D'oublier le maintien du pouvoir d'achat des salariés n'est pas fait pour encourager leur motivation bien nécessaire dans la crise actuelle.

Les Cadres (discussions hors négociations salariales) :

- Maintien des changements de position (II, IIIA, IIIB, IIIC) mais budget réduit.
- Maintien au 1^{er} mai de mesures jeunes Cadres nouvellement embauchés avec budget réduit.
- Pas de prime de performance (groupe PPG et Cadres PPC) correspondant au budget 2008 compte tenu du niveau de MOP. Donc aucun versement en avril 2009.
- Par contre, les primes PPG et PPC **budget 2009 sont maintenues** :
 - PPG (Cadres jusqu'à rang CEG -3) : budget ramené à 60% et prime en 2 parties en fonction du Free Cash Flow en juin et décembre 2009 (+ objectifs individuels 2009 revus). Versées en 2010 pour les 2 parties, la 1^{ère} partie restant garantie si la 2^{ème} partie n'est pas atteinte.
 - PPC (autres Cadres) : budget ramené à 60%. Versées en 2010 en fonction des objectifs individuels 2009 révisés. **Le budget 2009 est sans conditions suspensives donc le versement de la prime quels que soient les résultats 2009 de l'Entreprise.**
- Pas de budget Augmentations Individuelles AI en 2009.