

INTERESSEMENT, GAE : Fin de négociations dans un contexte particulier

Ce premier semestre social s'achève avec la conclusion de négociations portant sur l'intéressement et la GAE, deux accords déterminants pour l'avenir des salariés de TOSA. Ces négociations se sont déroulées au pas de charge et dans un contexte particulier avec la reprise du feuilleton sur les échanges d'actifs dans l'Optronique, la navigation inertielle et la génération électrique entre Thales/Safran, et avec l'arrivée prochaine de 300 salariés de MIE, dans le cadre du projet FEMTO.

SAFRAN/THALES :

Une nouvelle fois ce projet a capoté ; SAFRAN craignant à juste titre de s'affaiblir en laissant partir son Optronique, DASSAULT ne voulant pas laisser partir en échange l'avionique civile et THALES trouvant la soulte trop chère (500 M€ pour compenser les écarts de valorisation entre les activités).



ARRIVEE DE MIE:

Elle est prévue pour le 30 septembre. C'est à cette date, que les 300 salariés de MIE devraient nous rejoindre avec leurs problématiques, de charges, de GAE (sureffectifs annoncé en CE de 30 salariés) et de statuts particuliers.

Lors d'un CE extraordinaire réunissant les élus de MIE et de TOSA, le cabinet SYNDEX (expert désigné par les deux CE) a présenté des conclusions en contradiction avec les motivations de notre Direction.

En aucun cas, ce projet FEMTO ne relève d'une stratégie industrielle. Selon l'expert du CE, ce rapprochement présenté comme devant permettre de conserver les compétences «critiques clés», ne va véritablement concerner que 12 postes à MIE et 43 postes à TOSA sur un total de 1300 salariés.

Ce rapprochement est tout simplement destiné, dans la logique PROBASIS, à diminuer les coûts d'exploitation de 2 entités sur Elancourt confrontées à des problèmes économiques (GAE de 30 à MIE et de 75 à TOSA), en générant 15 postes doublons MIE/TOSA.

De plus, ce projet FEMTO provoque de nouveaux problèmes sociaux, avec le risque de voir les salariés MIE perdre leurs statuts particuliers issus d'un transfert TSA vers TR6.

Face à cette situation lourde de conséquences et inquiétante pour les salariés de MIE, comme lors du précédent transfert, la CFDT et les autres organisations syndicales ont négocié et obtenu un document signé de notre PDG (S. ADRIAN), garantissant des négociations sur les points suivants :

- 2 accords sur l'organisation du temps de travail sont impactés : temps de travail organisé sur 4,5 jours et accord d'horaire variable pour les salariés en décompte horaire,
- Les taux de cotisations pour les retraites, plus favorables pour les salariés de MIE,
- Les dispositions de la convention sociale plus favorables pour les événements familiaux,
- La dotation du CE pour les œuvres sociales à 2,5% (rappel TOSA est à 1,6%),
- Prise en compte des doublons et de la GAE (effectif et suivi).

Intéressement :

L'accord que nous venons de signer avec la CGT et la CFE-CGC, s'il n'est plus conditionné par l'atteinte du Résultat d'Exploitation REX (*indicateur employé pour apprécier la performance économique d'une entreprise*), reste encore basé sur une notion comptable, la Marge Brute Corrigée MBC (*différence entre le chiffre d'affaires et les coûts supportés par l'entreprise*). Si ce chiffre a le désavantage de ne pas comprendre le crédit impôt recherche, il ne sera pas impacté par le contrat PDL-NG encore incertain.

Autres particularités, la prime d'intéressement pourra être minorée ou majorée par 2 modulateurs, au lieu de 3 comme les années précédentes : la tenue des délais de production et la variation des écarts sur affaires.

Enfin, à l'initiative de la CFDT, compte tenu du contexte particulier (*arrivée de MIE, départs liés à la GAE*) et également dans le but d'obtenir le plus de signatures d'organisations syndicales sur cet accord, la répartition de distribution a été modifiée, avec l'attribution d'une somme fixe indépendante du temps de présence : **150€ pour tous**. Le montant au delà sera ensuite réparti, 50% proportionnellement au salaire, 50% selon la durée de présence. En conséquence, tous les salariés qui auront travaillé cette année à TOSA seront concernés par cette mesure.



Pour 2011, si nous atteignons la MBC budgétée, environ 32 M€, la prime d'intéressement pourrait être de 640€ en moyenne pour un salarié présent toute l'année.

GAE :

Jeudi dernier, les négociations se sont terminées. La signature des organisations syndicales et plus particulièrement celle de la CFDT aura lieu dans les prochains jours.

L'accord de GAE de TOSA est basé sur les mesures standards de l'accord Groupe, avec des aménagements particuliers sur les mobilités Groupe et également d'autres mesures prenant en compte l'arrivée des 300 salariés de MIE.

A l'initiative de la CFDT, deux clauses de revoyure ont été ajoutées à cet accord, l'une concernant l'arrivée de MIE et l'autre permettant selon l'évolution des charges en novembre, de revoir à la baisse le nombre postes supprimés par la GAE.

A ce jour dans tous les accords de GAE négociés dans le Groupe, il n'existait aucune mesure dédommageant les salariés en mobilité en Région Parisienne dont le temps de transport et/ou la distance augmentent. A l'initiative de la CFDT, c'est maintenant chose faite : une indemnité compensatrice existe pour ces mobilités.

Pour les salariés proches de la retraite, une prime incitative au départ a été également mise en place (*+ 2 mois de salaire*) et pour ceux, souhaitant partir, et n'ayant pas suffisamment de trimestres, notre accord prévoit un rachat de douze trimestres maximum, financé en totalité par la Direction (*hors cotisation sociale*).

Comme les autres accords de GAE, seul un tiers du sureffectif annoncé, soit 25 pers, peut partir en MAD. Nous n'avons pas obtenu satisfaction pour augmenter ce contingent. Comme pour l'épisode du PDV imposé par la Direction, nous ne nous avouons pas vaincus. La CFDT fera tout son possible pour faire augmenter ce chiffre.

Bonnes vacances à tous !!!