



De la délégation syndicale SNA_Unsa

A : M. Lévêque
ML Carrau

CC : Délégation CGT
Délégation CFDT

NAO 2009 : COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 19 DECEMBRE 2009
--

Thèmes de la réunion :

1. Salaires
2. Egalité Hommes Femmes

1. Salaires

La Direction a rappelé le contexte particulièrement difficile et l'obligation pour l'entreprise de baisser les frais fixes (plan d'action : baisse des frais de 13 M€ dans le groupe)

La Direction justifie par ces raisons sa position de geler les salaires en 2009 : pas d'augmentations collectives ni individuelles.

La délégation du SNA_Unsa présente en réunion de CE du 18-12-2008 et donc informée des difficultés réelles débouchant sur une demande de mise en œuvre d'un chômage partiel à la Division Industrielle pour le premier semestre 2009, se faisait peu d'illusions en la matière. Le document des propositions de notre syndicat sur les rémunérations en témoigne d'ailleurs.

Toutefois, comme nous l'avons expliqué également dans notre communication, **nous ne pouvons convenir d'une position aussi dure sans que la Direction s'engage à des contreparties de maintien de l'emploi sur 2009**. Par ailleurs, rien ne peut prédire non plus que l'effort demandé important sur le pouvoir d'achat en début d'année est justifié pour l'ensemble de l'année 2009 compte tenu du manque de visibilité d'un redémarrage de l'activité.

C'est pour ces raisons que notre syndicat a revendiqué de dialoguer en direct avec le Directeur financier lors d'une prochaine réunion afin :

- D'étudier de véritables contreparties sur l'emploi,
- De prévoir, en cas de retour « à meilleur carnet de commandes » une prime en milieu d'année, et d'étudier qu'elle puisse se transformer tout ou en partie fin 2009 en une augmentation définitive en cas de retour à une activité « normale »

Myriam Levêque a accepté et propose une rencontre avec Jérôme Viala la deuxième semaine de janvier (**date du 15 janvier à confirmer selon la disponibilité du directeur financier**)

2. Egalité Hommes Femmes

2.1 Indicateurs

Parmi les indicateurs proposés par le SNA_Unsa, la Direction a retenu la quasi-totalité d'entre eux, mais a toutefois rejeté « la notion de métier », préférant la notion de coefficient. De plus :

- L'indicateur H/F sur la mobilité interne par service d'arrivée est remplacé par « **indicateur H/F sur la mobilité interne d'un service à un autre** »
- L'indicateur « durée moyenne entre deux promotions (deux avenants contrat de travail) n'est par retenu pour l'instant (*la notion de promotion restant encore à définir*)
- L'indicateur « sur le taux de remplacement des personnes en congé longue durée (congés maternité, parentaux, formation, sans solde, pour création d'entreprise et sabbatiques) par niveau hiérarchique est remplacé par « **indicateur H/F sur le nombre de CDD ou intérim pour remplacements (congés maternité, parentaux, formation, sans solde, pour création d'entreprise et sabbatiques)** »

En conclusion, sont retenus et figureront dans le rapport Egalité H/F d'avril 2009 :

1. Indicateur H/F sur les salaires moyens par niveau par coefficient
2. Indicateur H/F sur l'accès au DIF (refus / demandes)
3. Indicateur d'effectif H/F par coefficient et par niveau.
4. Indicateur H/F sur les salaires à l'embauche par niveau et par coefficient
5. Ancienneté moyenne dans le coefficient
6. Indicateur H/F sur la mobilité interne d'un service à un autre
7. Indicateur H/F sur le nombre de CDD ou intérim pour remplacements (congés maternité, parentaux, formation, sans solde, pour création d'entreprise et sabbatiques)

2.2 Congé paternité

La Direction ne souhaite pas cette année accepter notre proposition qui consistait à maintenir rémunération totale du salarié pendant le congé paternité de 11 jours.

2.3 Evolution de la rémunération des femmes en congé maternité

La Direction souhaite vérifier les affirmations de nos sources, mais reconnaît toutefois qu'il est difficile de juger la qualité du travail fournie en cas d'absence de longue durée

En attente de réponse le 6 janvier 2009

2.4 Gestion de la carrière

La Direction propose un entretien professionnel et une formation lorsque le congé parental est de trois ans. Elle accepte l'accès en priorité au DIF pour toute personne absente sur une période au moins égale à 12 mois.

2.5 Acceptation systématique des temps partiels

La Direction refuse l'acceptation systématique pour toute demande de temps partiel. En contrepartie, sera communiqué un **huitième** indicateur « **taux de refus de demande de temps partiel par département et par sexe** »

Prochaine réunion : 6 janvier 2009 Thèmes : salaires (☺ +☺ = ☺ !) et Epargne Salariale
