



# Négociations Annuelles Obligatoires 2010.

(Art. L2242-1 du Code du travail)

## Art. L2242-5 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans tous les échelons et tous les niveaux.

Afin de respecter la parité dans tous les services, lors de recrutement ou de promotion interne une attention particulière devra être apportée pour permettre une égalité, un équilibre dans la répartition des postes à pourvoir.

## Art. L2242-8 : Salaire (A) et durée du travail (B).

### **A. Salaire :**

Si l'année 2009 a été exceptionnelle en terme de chute du carnet de commandes avec comme conséquences la suppression de 600 postes à Caterpillar France, il faut cependant souligner que tous les salariés n'ont pas subi les mêmes effets de la crise. Les cadres n'ont pas été concernés par le chômage partiel sur l'exercice 2009, ce qui leur a permis de conserver une rémunération intacte tout au long de l'année.

Par ailleurs, les résultats de 2008 ont permis aux cadres de bénéficier d'une rémunération complémentaire variable (un 14<sup>e</sup> mois de salaire) au détriment des non cadres qui ont pourtant contribué à ces bons résultats.

D'autres parts, en supprimant les équipes de fin de semaine, de nuit et de soir pour faire face à la baisse d'activité, les salariés (non-cadres) ont eu une perte importante de leurs revenus avec la suppression de la prime d'équipe. Ce manque à gagner a été préjudiciable et révélateur d'une politique salariale de bas salaire proche d'un SMIC net.

De plus, les résultats financiers du groupe comme ceux de Caterpillar France restent positifs malgré la baisse d'activité (l'action du groupe fin 2009 s'élève à 60\$ soit 40€, comparativement elle était de 42\$ soit 33€ fin 2008) le prêt groupe consenti par Caterpillar France à CAT. Genève au 4<sup>e</sup> trimestre 2009 est de 118 millions d'€.

### Perspectives générales pour l'année 2010 :

Si les perspectives du carnet de commande évoluent à la hausse, se sont toujours les mêmes en ce début d'année qui subissent les effets du chômage partiel. Dans cette perspective de redonner de la confiance, de la motivation, de l'envie au travail, c'est à l'entreprise de reconnaître aujourd'hui les efforts déjà consentis par ces salariés par :

- Une augmentation générale de 3,6 % minimum pour les non-cadres, correspondant à l'I.P.C (Indice des Prix à la Consommation) de : 2008 = 2,8 % et 2009 = 0,8 %

- Une augmentation générale de 0,8 % pour les cadres correspondant à l'I.P.C de 2009.
- Un salaire plancher de 1350€ net.



### **1. Prime exceptionnelle de 1500 € net :**

Devant les décisions prises dans le cadre de la baisse d'activité sur l'exercice 2009, une catégorie de salariés (non-cadre) a été durement touchée par le chômage partiel. Ces mêmes salariés qui ont contribué et permis en 2008 aux cadres de percevoir leur STIP ont été injustement privés dans les négociations 2009 de cette participation aux résultats.

Une juste reconnaissance à posteriori des résultats de 2008, pour les non cadres par une prime exceptionnelle de 1500€ est une façon de reconnaître qu'il ne peut pas y avoir de différence de traitement entre catégories de salariés.

### **2. Paiement à 100% du chômage partiel pour les non cadres.**

Dans la métallurgie, l'accord sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail du 28 juillet 1998 indique, pour les forfaits en jours, au paragraphe 14.3 que *« la rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise »*.

Les cadres n'étant pas affectés de la même manière en période de chômage partiel puisqu'ils ne subissent pas de perte de salaire, cette différence de traitement constitue non seulement une injustice sociale, un préjudice financier pour les salariés non-cadres, mais une différence de traitement entre catégories de salariés d'une même entreprise placées dans une situation identique. Afin d'annuler cette différence de traitement, nous demandons que la rémunération du personnel non-cadre ne puisse pas être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

### **3. Communication de la grille de salaire des cadres.**

Depuis plusieurs années nous vous demandons de nous communiquer la grille de salaire des cadres au même titre que celles des non-cadres. Chaque année nous faisons valoir notre droit en temps qu'organisation syndicale représentative des salariés d'obtenir cette grille de salaire des cadres puisque nous les représentons.

Le fait de ne pas communiquer cette grille de salaire constitue une différence de traitement entre catégorie de salariés puisque seuls les non cadres aujourd'hui ont connaissance de leur grille de salaire.

Afin de satisfaire une demande récurrente de notre organisation syndicale et des salariés cadres, nous vous demandons de nous fournir cette grille de salaire.

#### **4. STIP 2010.**

Ce mode de rémunération basée sur les performances globales de l'entreprise uniquement réservé aux cadres depuis 19 ans, et qui récompense un travail d'équipe constitue une différence de traitement entre catégories de salariés. Nous demandons qu'une nouvelle étude soit faite pour intégrer ce dispositif sur les mêmes bases de rémunérations que les cadres.

#### **5. Restitution des véhicules de fonctions, arrêts définitifs des contrats auto.**

En période de crise économique, il faut savoir aussi préserver et montrer l'unité sociale et la solidarité entre tous, l'économie réalisée par l'arrêt des contrats de locations des véhicules de fonctions (environ 350.000 € annuel) permettrait de disposer de cette somme autrement dans l'intérêt collectif :

##### **a. Financement de la ligne de car de ramassage de Moirans qui a été supprimée.**

En supprimant les véhicules de fonctions des cadres utilisés pour transporter une seule personne, nous pouvons permettre le financement de la ligne de car de Tullins pour transporter des dizaines de personnes.

##### **b. Fonds de solidarité pour les salariés en grandes difficultés :**

En supprimant les véhicules de fonctions des cadres, nous pouvons utiliser les fonds pour venir en aide aux salariés en grandes difficultés financières. La mise en place d'un fonds de solidarité permettrait dans des périodes difficiles comme celle que nous connaissons, via la crise économique, d'aider ceux et celles qui sont le plus touchés et ainsi de développer un esprit de solidarité, de valeurs humaines envers les salariés d'une même entreprise.

#### **6. Abandon du coefficient 200 au profit du 215.**

Ce coefficient réservé au poste d'accueil des métiers de monteurs ou de soudeurs devient obsolète. La complexité des tâches à accomplir, l'évolution des métiers autour de ce coefficient, les responsabilités exercées pour occuper ces postes ne sont plus en phase avec le descriptif actuel.

#### **7. Maintien du paiement de la prime soir et nuit.**



Dans le cas où, pour des raisons d'ordre technique ou de production, un employeur affecte un salarié d'un horaire soir ou nuit en horaire jour, d'un horaire nuit en soir, le salarié conserve, pendant la durée de cette mutation, la prime de soir ou de nuit qui fait partie de sa rémunération.

## **8. Déplafonnement de la grille des salaires pour les salariés en haut de la grille :**

En général, les salariés ayant une grande ancienneté voient leur salaire arriver en haut de la grille, ce qui provoque une stagnation de leur salaire. Or, cette situation devient préjudiciable voir discriminatoire eu égard que lors des notations annuelles, le personnel en cause ne peut obtenir la moindre augmentation de salaire. Cette injustice sociale doit être prise en compte et permettre par le déblocage du plafond de la grille de redonner de la motivation à vos salariés.

## **B. Durée du travail :**



### **1. Organisation du temps de travail, retour aux anciens horaires.**

La nouvelle organisation du travail mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier est loin d'apporter les avantages escomptés tant pour l'entreprise que pour les salariés, pire, les nouvelles contraintes liées aux nouveaux horaires font naître encore plus de mal être au travail.

L'horaire de travail avancé d'1/2 heure en jour, est contraignant pour l'organisme et provoque une désorganisation dans la famille (modes de garde des enfants pas adaptés, pas de « nounou » disponible tôt le matin, fatigue des enfants, inquiétude des parents), transports en communs (trains, bus) pas adaptés compte tenu de l'heure avancée. L'application depuis le 1<sup>er</sup> janvier de ces nouveaux horaires n'a démontré aucun résultat positif, bien au contraire !

De plus, l'horaire décalé de 9h30 à 17h30 n'apporte rien à la nouvelle organisation du temps de travail, il serait souhaitable de le supprimer en préservant uniquement la souplesse de l'horaire bureau.

Nous demandons que les horaires de travail actuels soient supprimés au bénéfice des anciens horaires pratiqués qui permettront à cette entreprise de rester compétitive en préservant la santé de ses salariés.

### **2. Temps de pause repas à la cafétéria payé ou ... :**

Le nouveau système actuel de pointage comptabilise le temps de repas de chaque salarié à partir du moment où il quitte son poste de travail et en revient en badgeant. Ce temps de déplacement n'étant pas pris en compte pour se rendre ou revenir de la cafétéria, il ne permet pas à chaque salarié de pouvoir se restaurer dans de bonnes conditions (stress lié au temps de pause, maux d'estomac, ballonnements, ...)

De plus, les cadres bénéficient d'un traitement différent puisqu'ils peuvent badger au plus près de la cafétéria, ce qui constitue en l'espèce une différence de traitement au regard des autres catégories de salariés (non-cadres)

Afin que l'ensemble des salariés soient traités de la même façon, les salariés demandent que la prise en compte du temps de pause repas de 30 minutes soit :

- Supprimer pour aller se restaurer,

Ou

- Pris en compte à partir de la caisse délivrant la facture,

Ou

- Que vous installiez une badgeuse au début et à la sortie de la cafétéria pour comptabiliser ces 30 minutes de pause repas.



### **3. Prise en compte du temps de déplacement entre le vestiaire et la pointeuse.**

Le temps de déplacement en tenue de travail entre les vestiaires et les pointeuses doit être comptabilisé au titre du temps de travail effectif. (article L.3121-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du Travail) :

Selon l'article L. 3121-1, alinéa premier, du code du travail, (ancien art. L.212-4, al. 1<sup>er</sup>) la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ainsi le personnel soumis à une obligation de se mettre en tenue de travail dans un vestiaire de l'entreprise avant d'occuper son poste de production ; dès lors que les pointeuses ne sont pas situées à proximité immédiate des vestiaires, le temps incompressible consacré à ces déplacements en tenue, peu important leur caractère insignifiant, est imposé par l'employeur aux salariés qui sont de ce fait à sa disposition sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Cour de Cassation 31 Octobre 2007 N°06-13.232)

Attendu que des le 04 janvier 2010, vous avez instauré une obligation de badger aux postes de travail en tenue de travail ; que le temps de déplacement consacré à se rendre du vestiaire au poste de travail n'est pas pris en compte comme temps de travail effectif. Ce nouveau dispositif de badgeage ne répond pas de fait à la disposition législative.

Afin de respecter ces dispositions prévues, il vous ait demandé soit :

- D'installer au plus près des vestiaires une badgeuse,

- Ou
- De payer le temps de déplacement entre le vestiaire et la pointeuse située au poste de travail selon le temps de déplacement d'évolue à chacun de vos salariés.



#### **4. Crèche d'entreprise :**

Un mode de garde qui permet de meilleures conditions de travail et une tranquillité d'esprit pour les parents. Ce mode de garde permet aux entreprises de réduire l'absentéisme, les retards, ou encore les congés parentaux prolongés. Les horaires de la crèche sont adaptés à ceux de la journée de travail des parents, ce qui n'est pas toujours le cas dans les crèches traditionnelles. Par ailleurs, les salariés n'ont plus le problème du temps de transport, la crèche étant à deux pas de l'entreprise. Faciliter la garde des enfants est devenu un moyen de fidéliser le personnel et d'éviter le turnover. Sans oublier que l'entreprise y gagne un bénéfice en terme d'image !

#### **5. Service social :**

Devant les difficultés sociales que rencontrent de plus en plus de salariés, l'écoute, l'aide, le travail effectué par une assistance sociale en lien avec l'ensemble des organismes publics améliore les conditions de vie au travail des salariés, et améliore l'image, la productivité de l'entreprise. Nous souhaitons que l'entreprise remette ce lien social sur chaque établissement par la présence constante d'assistantes sociales.

#### **6. Paiement de 30 minutes d'informations pour les assemblées générales :**

En marge des négociations, des réunions de service sont organisées par les membres du groupe de direction auprès de leurs salariés pour les informer des débats, des discussions, des décisions prises pendant ces NAO.

Une organisation syndicale de salariés engagée dans ces NAO doit pouvoir bénéficier d'un temps d'information payé de 30 minutes auprès des salariés.

#### **7. Emploi des séniors :**

Nous demandons que les salariés exerçant une activité dite pénible puissent dès l'âge de 55 ans bénéficier d'un départ anticipé financé par l'entreprise, nous demandons de majorer de 20 % la rémunération du salarié (une rémunération de 70 % du brut pour un temps partiel à 50 % et 86 % du brut pour un temps partiel à 66 %) et la prise en charge des cotisations sociales et de retraite complémentaire sur la base d'un 100 %.

#### **Art. L2242-11 : Mutuelle d'entreprise :**

## **1. Mise en place d'un contrat groupe pour la prise en charge des frais de santé des salariés au coefficient < à 270 points :**

Du fait de salaire trop faible, de nombreux salariés, et notamment les jeunes, n'ont pas la possibilité de souscrire à une mutuelle ou en font l'impasse. Malheureusement, il le paye lourdement en cas de maladie grave ou d'accident. Alors qu'en Isère de nombreuses entreprises de la métallurgie ont fait le choix de financer tout ou partie des frais de santé pour leurs salariés, il semble évident que Caterpillar France s'inscrive dans cette logique. Cela s'inscrit d'abord dans une démarche d'équité envers tous les salariés de l'entreprise, mais permet aussi à l'entreprise de se positionner en exemple dans le bassin de l'emploi.

Aussi, nous demandons à ce que l'on puisse négocier la mise en place d'un contrat groupe pour la prise en charge des frais de santé des salariés au coefficient < à 270 points :

- soit par l'extension du contrat garantie de ressources existant pour les salariés au dessus de 270 points,
- soit par l'adhésion par contrat dans une mutuelle sélectionnée par la commission protection sociale

Il est évident que cela implique une participation employeur à la même hauteur que pour le contrat existant.



## **2. Contrat frais de santé existant :**

Après plusieurs années passées avec Apicil et leur opérateur Gras Savoye, les mêmes problèmes persistent :

- refus de prise en charge du tiers payant par les praticiens (notamment chez les généralistes, spécialistes, opticiens, pharmacies, centres de santé,...) ce qui représente parfois de fortes sommes à avancer et peut conduire le malade à reporter ses examens ou soins, faute de moyens. Cette situation peut avoir de graves conséquences.
- remboursements parfois trop longs
- prise en charge des remboursements trop faibles sur certains postes (optique, dentaire, maternité,...)

Nous demandons un nouvel appel d'offre auprès des sociétés mutualistes afin de mettre fin aux problèmes liés à la gestion de notre mutuelle frais de santé par Gras Savoye.

### **Art. L2242-12 : Intéressement, Participation et Epargne salariale.**

*Selon les dispositions prévues par le Code du travail, « lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'entreprise, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année une négociation à cette fin ... »*

Depuis 2001, l'entreprise avait recours par un accord triennal à un dispositif de rémunération pour améliorer le revenu de ces salariés, l'intéressement. Cet accord triennal qui devait être renégocié avant juillet 2009, ne l'a pas été puisque vous avez refusé unilatéralement de le renégocier.

Pourtant, si les NAO nous permettent une nouvelle fois, de négocier un accord sur l'intéressement, l'accord d'entreprise du 26 octobre 1999, dispose en son article 10 qu'un : Plan d'intéressement et participation légale : *« Pour favoriser la compétitivité de l'Entreprise et gratifier le personnel de sa contribution active aux résultats, un plan d'intéressement sera proposé à l'ensemble du personnel. L'objectif du plan d'intéressement est d'améliorer le revenu des salariés, en liaison avec les résultats et performances de l'entreprise. Le niveau de cette prime pourra être supérieur ou inférieur à une valeur moyenne, suivant que les résultats ont été dépassés ou ont été inférieurs aux prévisions. »*

En d'autres termes, les organisations syndicales de salariés auraient dû être invitées à négocier le dit accord d'intéressement pour les années 2010, 2011 et 2012. Par conséquent, nous demandons que des négociations s'engagent pour mettre en place un nouvel accord d'intéressement.



### **Art. L2242-13 : Travailleurs handicapés.**

Nous demandons que le taux d'emploi des travailleurs handicapés atteigne les 6 % prévu par la loi. Que soit mis en place des équipes spécialisées sur le recrutement des travailleurs handicapés intégrant les membres du CHSCT.