

**Les DERNIERES INFORMATIONS qui VOUS CONCERNENT,
et NOUS CONCERNENT TOUS chez CIMPA !!!**

En bref

**C'EST LA CRISE.
Pour Noël, offrons des citrons...**



**Ben quoi ? C'est le
ZESTE qui compte !**

Négociation Annuelles Obligatoires (NAO) :
Bonus et politique salariale 2020, RTT, CET,
Egalité pro : les propositions de la direction
et nos positions... [Page 2 à 4](#)

Situation sanitaire de CIMPA :
Nouveau confinement, cyber-attaque,
n'en jetez plus c'est assez !!! [Page 4](#)



En cours et à venir : Tickets restau,
CSE déjà 1 an, GPEC, Stratégie
2021... [Page 5](#)

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2020



Avenant bonus et accord sur la politique salariale

Conscients des enjeux, malgré un diagnostic économique partiel, **nous signons**, dans l'intérêt des salarié.e.s et sachant **qu'une grande partie de nos revendications** ont été prises en compte par la direction. Ce qui est proposé :

- Neutraliser l'accord sur les bonus** (en 2020 uniquement) prévoyant une enveloppe de 3,7% pour l'octroi des primes annuelles aux Cadres de l'entreprise **avec engagement moral de remise à plat de celui-ci l'année prochaine** afin d'améliorer la politique par objectifs.
- Négocier un nouvel accord de politique salariale 2020** prenant en compte la situation économique actuelle de CIMPA **en ramenant l'enveloppe à 2,7%**, et dont les principales mesures sont :

Remise au minimum à l'instant T

Cette mesure, traditionnellement appréciée des salariés CIMPA, permettra une remise des salaires aux minima de la Convention Métallurgie. **Versement sur le salaire de décembre avec effet rétroactif.**

Prime exceptionnelle 2020

300€ par personne, Cadres et Non-Cadres. Cette prime répond d'une certaine manière à nos revendications d'indemniser le télétravail imposé. **Versement dès le mois de novembre.**

Egalité professionnelle

Une enveloppe de **500€ au global** qui a le mérite d'exister mais d'un **montant dérisoire** pour combler des inégalités H/F toujours bien réelles.

Promotion

Mesures d'accompagnement **pour les Non-Cadres uniquement.** **Applicable en janvier 2021.**

Prime exceptionnelle dite "Bravo"

Jusqu'à 2000€ (/tranche de 250€). Versement prévu en février 2021.

Critères pris en compte :

- la nécessité de venir sur site **pendant la période de confinement** à la demande expresse du management,
- la **flexibilité et la mobilité fonctionnelle**,
- la **prise de responsabilité additionnelle liée au contexte**,
- la **performance individuelle dans ce contexte en tenant compte de l'atteinte d'objectifs (pertinents)** qui auraient pu être fixés à certains salariés.

Moyenne par personne ~500€

De plus, la **renonciation par le top management à son bonus de 6,7%** est un geste louable en termes de solidarité et d'effort collectif.

A noter enfin qu'une **réflexion est en cours** (à laquelle nous devrions être associés) concernant la **part variable des commerciaux et de certains consultants.**

NAO 2020 (suite)



Avenants aux accords RTT et CET

Nous ne signons pas. En voici les raisons essentielles :

2 jours d'ACT imposables par l'employeur jusqu'au 30 septembre 2021 pour les Non-Cadres

Cette mesure va dans le bon sens pour les Non-Cadres. Nous la contestons néanmoins du fait de son caractère « illégitime ».

10 jours de RTT « forfaits jours » imposables par l'employeur jusqu'au 30 septembre 2021 pour les Cadres

Cette mesure, même si elle a été atténuée (puisque initialement prévue à 12 jours déterminables par l'entreprise) n'a toujours pas prouvée, selon nous, sa pertinence et son efficacité. L'augmentation du nombre de jours et de la durée de mobilisation n'y changera rien, au contraire, et n'est aucunement justifiée au regard des perspectives 2021 de « plein emploi ».

A noter que chaque salarié fera l'objet d'une **information individualisée au mieux 15 jours à l'avance et au moins 7 jours calendaires avant la date prévue de début de la période de RTT/ACT imposée.**

A notre demande, il est rappelé dans l'avenant que si 212 à 218 jours sont travaillés dans l'intérêt de l'entreprise et à la demande expresse de l'entreprise, **la rémunération de ces jours supplémentaires travaillés sera majorée de 25%.**

Avenant CET (Compte Epargne Temps)

Idem, nous ne signons pas...

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 1/1/2022, l'article 5.1 de l'accord d'entreprise sur le Compte Epargne Temps (CET) du 8/7/2016 « alimentation du compte en jours de repos » n'est plus applicable.

Concrètement, plus moyen de placer ni RTT, ACT voire autres CP, CPA et « bonus horaire » pour les Non-Cadres car certains auraient osé user de cette fonctionnalité durant la crise COVID.

Ainsi on pénalise le plus grand nombre simplement par manque de volonté de trouver les solutions adéquates. Dans tous les cas, là encore, les perspectives 2021 ne le justifient pas.

Malheureusement ici, notre sentiment est que la direction semble dans l'obligation de faire « plaisir » au groupe afin de montrer des avancées qui nous rapprochent encore un peu plus des standards du groupe. Et la crise a « bon dos » pour justifier cela...

NAO 2020 (fin)



Accord Egalité Professionnelle Hommes / Femmes

Nous signons cet accord car il représente une avancée et surtout la reconnaissance d'une revendication qui nous était chère, à savoir la correction d'une injustice flagrante dans le traitement des augmentations de salaire pour les femmes de retour d'un congé maternité dans l'année suivant le terme de celui-ci.

Conscients du chemin qu'il reste à parcourir pour combler les écarts existants, et bien que notre « index Egalité Femmes-Hommes » soit acceptable (88 sur 100 en août 2019), il n'en est pas pour autant nécessairement une référence.



Nous rappellerons ici une étude de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui montre que notre pays, au rythme des mesures mises en place dans ce domaine, devrait mettre plus de mille ans à résorber ces écarts de rémunération entre hommes et femmes !!! Et chez CIMPA, combien de temps faudra-t-il ? Difficile à dire...

Situation sanitaire et confinement



On prend les mêmes et on recommence !!

A-t-on appris de nos erreurs commises lors du précédent confinement ? Sans nul doute d'un certain point de vue mais la cyber-attaque rajoutée à cela met notre direction à dure épreuve (enfin surtout les salariés mis sous pression de ce fait).

Pour autant, nous sommes loin d'un fonctionnement normal et optimal selon nous. Pour rappel, voici les propositions du CSE émises suite à l'enquête menée auprès des salariés :

- Mise à disposition du matériel nécessaire au télétravail -> **aucune communication n'a été faite en ce sens et l'accord télétravail qui ne sera pas appliqué ne prévoit d'ailleurs rien en ce sens...**
- Charge de travail distribuée et réduite en situation de télétravail prolongée et/ou continue, optimisation des outils -> **aucune action en ce sens n'a été portée à notre connaissance et le refus obstiné du groupe à recourir à l'activité partielle a clos définitivement le sujet. Ah si, notons tout de même un audit en cours sur la performance de notre Système d'Information !**
- Coopération CSE et RH pour le suivi des situations individuelles difficiles -> **les problématiques de garde d'enfants ou d'aide aux personnes vulnérables p.ex. risquent de resurgir plus vite qu'on ne le pense. Va-t-on anticiper cette fois-ci?**
- Suivi plus rigoureux des déplacements de salariés sur sites -> **p'tet ben qu'oui, p'tet ben qu'non... L'opération de remasterisation des PC Airbus pourrait bien s'avérer être un fabuleux cluster !!**
- Point d'attention pour les salariés en situation de Handicap -> **« aide-toi et le ciel t'aidera » ne reste-t-il pas la principale mesure en place (en attendant éventuellement l'accord groupe) ?...**
- Identification des personnes à risque ou en contact avec des personnes à risque avant tout retour sur site -> **sur ce sujet la transparence est telle qu'elle en est devenue translucide !!**

EN COURS et A VENIR



- **Commission de suivi de l'accord CSE** : Un constat « catastrophique » et consternant de vos élu.e.s de l'Alliance après 1 an de fonctionnement. La liste des entraves au bon fonctionnement du CSE est longue: validation systématiquement en retard des PV, non publication de ceux-ci aux salariés, participation en dilettante, défaut de règlement intérieur, suivi des avis et des actions quasi inexistant, manque de coordination entre les différents acteurs, défaut d'informations, décisions unilatérales ...
- Bref, vous l'aurez compris la mise en place de cette nouvelle instance unique aura pour le moment amené plus de désavantages que de bénéfiques. Et c'est très dommageable pour le fonctionnement de nos institutions en cette crise particulièrement sévère que nous traversons mais surtout pour les salariés qui en font indirectement les frais !!
- **Démarrage des négociations triennales sur la GEPP / GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)** : Et c'est reparti pour un tour! Après un diagnostic essentiellement basé sur une satisfaction non feinte et des données purement qualitatives, nous sommes en droit de nous interroger sur l'efficacité des dispositifs mis en place. Surtout après avoir suivi / subit les problématiques de repositionnement liées à la crise COVID. Les listes établies pour les filières de reclassement Sopra Steria (la direction parle de « wagons »...) ont-elles réellement pris en compte ce qui était défini ? Rien n'est moins sûr. Et pourtant, c'est bien là que nous aurions eu besoin de tels outils. Encore une fois le chantier est énorme et les négociations ne vaudront que si les engagements sont suivis d'effets !!
- **Tickets restau et nouveau confinement** : Allons-nous devoir générer chaque jour une demande d'attestation de déplacement voire une demande de remboursement des frais kilométriques engagés afin de venir manger aux cantines Airbus ?! Ou bien le bureau du CSE pourrait-il accepter d'envisager la remise en place des tickets restau ?...
- **Information / Consultation sur la Stratégie et ses conséquences sur l'Emploi et les Compétences** : Celle-ci devrait démarrer sous peu pour faire suite à la définition de la V3 CIMPA. Gageons d'avoir la visibilité escomptée cette fois-ci sur ce qui attend les salariés CIMPA en 2021 (au moins) aussi bien en termes économique que social et tant au niveau transnational que du groupe.

Contacts:

CFDT: Bruno CHAMBRON – Délégué Syndical CFDT – bruno.chambron@cimpa.com – 06.89.59.79.43

CFDT: Jean-Michel BARTHEZ – Délégué Syndical CFDT – jean-michel.barthez@cimpa.com – 06.73.01.03.18

CFTC: François GUITTON – Délégué Syndical CFTC – francois.guitton@cimpa.com – 06.81.46.35.71

CFTC: Stéphane DEL BOSQUE – Délégué Syndical CFTC – stephane.delbosque@cimpa.com – 06.80.02.76.75

FO: Agnès RAFFIN – Déléguée Syndicale FO – agnes.raffin@cimpa.com – 07.86.90.53.84