



Négociations Annuelles Obligatoires 2011.

(Art. L2242-1 du Code du travail)

Préambule :

Si l'année 2009 a été marquée par un plan de sauvegarde de l'emploi ayant contribué à la suppression de 600 postes mais également vu le départ de 142 personnes pour d'autres raisons dans la période 2009/2010 (démissions 39, licenciements disciplinaires 34, ruptures anticipées 11, retraites 43, décès 7, essais non concluants 8) ; il n'aura pas fallu bien longtemps à l'entreprise pour redresser la pente et réembaucher une partie de ce même personnel soit en CDD 140 ou en intérim 79 (effectifs embauchés à novembre 2010) pour faire face à l'accroissement de son activité pour l'exercice 2010.

Ainsi, si l'année 2009 malgré le PSE, s'est soldée par un résultat financier bénéficiaire de 7.271.833,16 € (pour CFSAS et CCS Sarl) ; le résultat financier de CFSAS et CCS sur l'année 2010 (non connu à ce jour) comparé à 2009, s'annonce néanmoins exceptionnel au vu de l'activité menée tout au long de cette année et des résultats annoncés par le PDG de Caterpillar Inc. M. Doug Oberhelmann.

Annonce des résultats du 3^e Trimestre 2010 par Caterpillar Inc. :

« Avec des bénéfices et un chiffre d'affaires en progression de 96 % et 53 % respectivement au troisième trimestre 2010, Caterpillar revoit à la hausse ses prévisions 2010 et table sur un chiffre d'affaires de près de 50 milliards de dollars en 2011. a déclaré le président de Caterpillar Doug Oberhelman en octobre 2010.

Révision des perspectives 2010

Les perspectives de chiffre d'affaires 2010 se situent dans une fourchette de 41 à 42 milliards de dollars, en hausse de 28 % par rapport à la valeur médiane de 2009. Les précédentes prévisions donnaient une valeur comprise entre 39 et 42 milliards de dollars. Les prévisions de bénéfices se situent entre 3,80 et 4,00 dollars par action, soit une hausse de 173 % par rapport à la valeur médiane de 2009. Les précédentes prévisions donnaient une valeur comprise entre 3,15 et 3,85 dollars par action. 2010 s'annonce comme l'une des plus importantes progressions annuelles du chiffre d'affaires de notre histoire.

Perspectives préliminaires pour 2011

Selon nos premières estimations, le chiffre d'affaires devrait avoisiner les 50 milliards de dollars en 2011. Notre croissance en 2010 est largement imputable aux économies en développement, et nous tablons sur une poursuite de leur croissance en 2011. Les marchés développés devraient eux aussi progresser en 2011, mais dans une moindre mesure.

« Depuis le début de l'année, en raison d'une demande accrue, nous avons renforcé nos effectifs de plus de 15 000 personnes à travers le monde, dont plus de 6 000



employés à temps plein et 9 000 personnes parmi nos équipes flexibles. Je me félicite que nous ayons ainsi permis à autant de personnes de retrouver le chemin de l'emploi cette année, et si la croissance économique mondiale se poursuit, nous augmenterons notre personnel en 2011, sans perdre de vue notre priorité de maîtrise des coûts. Nous tablons sur des taux de croissance positifs aux États-Unis, mais la reprise est plus faible que celle observée par le passé, vue la gravité de la récession de 2009. Pour dopper la croissance économique, nous encourageons les décideurs politiques à promouvoir des initiatives en faveur des entreprises et à instaurer un programme de relance. En outre, il serait souhaitable qu'ils évitent de prendre des décisions politiques susceptibles de créer des tensions entre les États-Unis et des partenaires commerciaux clés, et qu'ils s'abstiennent de mener une politique fiscale qui placerait les multinationales, comme Caterpillar, en position concurrentielle défavorable par rapport à des concurrents étrangers », a indiqué Oberhelman. »

Dans ce contexte économique 2011 plus que favorable au niveau mondial, mais aussi local avec l'annonce d'un volume prévisionnel de 5800 machines à produire et les volumes des activités U/C en hausse. Nous espérons que notre nouvelle direction saura tenir compte des enjeux réciproques si elle veut concrétiser ce challenge en permettant d'obtenir de ces négociations salariales des avancées sociales fortes pour redonner du pouvoir d'achat à tous, pour redonner envie, espoir à toutes celles et ceux qui enrichissent cette entreprise, en répondant aux revendications ci-dessous des salariés.

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 :

Compte tenu du regain d'activité sur l'exercice 2010, avec une inflation à 1,8% en 2010 et des perspectives de production pour l'année 2011.

Des difficultés financières que rencontrent de nombreux salariés depuis la période liée au chômage partiel de 2009 (endettement permanent, découverts,...) de la hausse du coup de la vie qui ont réduit davantage la consommation.

Compte tenu du gel des salaires des 2/3 des salariés ces dernières années, sachant que l'inflation s'élève à 6,78% pour les ménages français, que les négociations de ces deux dernières années n'ayant débouché que sur 1% d'augmentation générale, le manque à gagner pour les salariés de Caterpillar se situe à 5,78%, nous demandons :

- Une augmentation générale de 5,78 % pour les non-cadres, avec un plancher à 60€,
- Une augmentation générale de 1,8 % pour les cadres,
- Un salaire plancher de 1500 net.



1. 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 salaires 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.

2. STIP 2011.

Ce mode de rémunération basée sur les performances globales de l'entreprise uniquement réservé aux cadres depuis 20 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.

3. 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 voire 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.

4. **Versement de la gratification pour le personnel en mi-temps thérapeutique.**
5. **Augmentation des primes d'équipes.**
6. **Bon d'achats pour les bons résultats sécurité au lieu de cadeau gadget.**

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^{er} janvier 2010, la montée en production durant le même exercice a permis de mettre en lumière l'inefficacité de cette nouvelle organisation du travail. De plus, les conséquences physiques psychologiques sur la santé, le moral des salariés relevés tout au long de l'année par nos alertes incessantes via les différentes institutions du personnel, ainsi que l'enquête diligentée par les membres du CHSCT sur les risques psychosociaux nous amène à revoir l'organisation du travail.

Toutes ces conditions de mal être au travail, cette réalité sociale et bien évidemment économique démontrent qu'il faut impérativement revenir aux anciens horaires de travail. D'autant qu'avec des perspectives de production plus importante pour 2011, cette organisation mise en place en janvier 2010 n'est pas du tout adaptée.

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. Embauche en CDI du personnel rappelé suite aux licenciements économiques :

Nous demandons que le personnel licencié dans le cadre du PSE de 2009 puisse être réembauché directement en CDI avec leurs anciens salaires et différentes primes liées à leurs anciennetés. En effet, ces salariés rappelés dans le cadre d'une mission en CDD ou d'intérim et travaillant sur des postes déjà occupés par le passé permettent à l'entreprise de bénéficier de l'expérience qu'ils avaient acquis avant le P.S.E.

Nous demandons la réembauche des salariés licenciés qui sont toujours à la recherche d'un emploi.

3. Suppression des pointeuses :

Depuis la mise en application le 04 janvier 2010, d'un nouveau système de contrôle des heures effectives de travail par pointage de début et fin de poste ainsi que de la pause repas, tout au long de l'année 2010 nous vous avons alerté des méfaits que provoquait sur la santé des salariés ce système de pointage. Stress permanent lié au fait de pointer à l'heure ou pas, de regarder sa montre en permanence lorsque l'on déjeune, non paiement du dépassement du temps de travail, non paiement du temps de déplacement en tenue de travail entre les vestiaires et la pointeuse. Tout ce stress, cette tension, le non respect des règles édictées par le Code du travail génèrent par ce mode de gestion des heures effectives de travail des contraintes sociales qui ne rendent pas services ni aux intéressés, ni à l'entreprise.

Afin de tenir compte de la gêne occasionnée par ce dispositif et du fait que vous ne respectez pas la législation, nous demandons la suppression de ces pointeuses.

4. Temps d'habillage et de déshabillage :

Afin d'éviter une différence de traitement entre salarié dans l'entreprise et compte tenu des dernières décisions de justice dans ce domaine (Cour d'Appel de Grenoble du 05 juillet 2010) nous demandons le paiement du temps d'habillage et de déshabillage à hauteur de 12 minutes.

5. Pour l'horaire nuit terminer la semaine le samedi à 5h00.

6. Equité entre les différentes catégories du personnel : Prime, jours de congés, prime d'ancienneté, mutuelle.

7. Horaire bureau : plus de souplesse calcul du temps de travail non pas à la journée mais à la semaine.

8. Suppression de l'horaire support dans les secteurs où il n'y en a pas besoin.

9. Intégration de l'année d'armée pour le calcul de la prime d'ancienneté.

10. Une semaine de 4 jours dans le mois pour l'équipe nuit pour compenser la pénibilité de l'horaire.

11. 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 turn-over. Sans oublier que l'entreprise y gagne un bénéfice en terme d'image !

12. Congés :

a) Potentialité de ponts :

Le 1 janvier, 1 mai, 8 mai, 25 décembre tombant en fin de semaine nous demandons que le vendredi 3 juin et 15 juillet 2011 soient payés.

b) Journée de solidarité :

Il n'est pas possible d'accepter que les salariés soient contraints à une journée de travail gratuit, quelle qu'en soit la date (le lundi de pentecôte ou un autre jour) ou la forme (suppression d'un jour férié, diminution d'un jour RTT, augmentation de la durée du travail hebdomadaire...)

c) exceptionnels pour événements de famille :

Afin de respecter une équité entre les différentes catégories de salariés cadres et non cadres dans le cadre des congés exceptionnels de famille nous demandons l'application :

- 1 semaine de congé pour le mariage du salarié,
- 3 jours pour le mariage d'un enfant,
- 1 semaine pour le décès du conjoint,
- 3 jours pour le décès d'un enfant, du père, de la mère
- 2 jours pour le décès du frère, de la sœur, d'un beau parent, d'un grand parent, d'un petit enfant, arrière petit enfant, arrière grand parent.

Nous demandons que la subrogation dans le cadre des arrêts maladies et les mi-temps thérapeutique soient rétablies.



d) de maternité et maladie enfants :

Indemnisation, couverture totale des salaires liée à une absence pour congé de maternité. Prise en charge par l'employeur de la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Réduction d'horaire pendant la grossesse, temps de pause rallongé, prise en compte des événements exceptionnels (grossesse gémellaire, enfant mort né, ...)

Aménagement des postes de travail.

13. 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.

14. 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.

15. Allocation de fin de carrière, indemnité de départ à la retraite :

Un salarié qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur avant l'âge de 67 ans, recevra une allocation de fin de carrière, une indemnité de départ en retraite fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

- 1 mois après 5 ans
- 2 mois après 10 ans
- 3 mois après 15 ans
- 4 mois après 20 ans
- 5 mois après 25 ans
- 6 mois après 30 ans
- 7 mois après 35 ans
- 8 mois après 40 ans



16. Prime d'ancienneté :

Tranche supplémentaire pour la prime d'ancienneté à 21 ans.

17. Médaille du travail :

Augmentation des primes liées à la médaille du travail.

18. Emploi des séniors :

- a) 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 %.
- b) Possibilité pour les salariés de partir dans le cadre d'un financement par l'entreprise à l'âge de 58 ans avec 37 années de service, et que chaque départ soit remplacée par un contrat à durée indéterminée.

Art. L2242-11 : Mutuelle d'entreprise :

1. Projet d'extension et d'amélioration du contrat frais de santé des salariés CFSAS/CCS :

Dans le cadre de nombreux problèmes liés au changement de prestataire pour la reprise du contrat groupe frais de santé par Apicil, déléguant la gestion à l'organisme Gras-Savoie.

Nous proposons le transfert du contrat de garantie frais de santé de Apicil-Gras Savoie à Mutuelle Santé Plus. (brochure détaillée que nous vous avons adressée en octobre 2010 pour étude)

L'extension du contrat groupe aux catégories socioprofessionnelles dont le coefficient est inférieur à 270 points.



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

1. **Intéressement 2011** : application des NAO de 2010. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de 2010 et du procès verbal de désaccord signé le 11 mars 2010, vous avez déclaré : « *nous avons pris l'engagement d'ouvrir des négociations pour remettre en place un intéressement triennal pour 2011-2012-2013* »
2. **P.E.E** : Abondement PEE passé de 6% à 8% maximum.

Art. L2242-13 : Travailleurs handicapés.

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