

Système de rémunérations

En dénonçant les accords "rémunérations", les employeurs du Groupe viennent de réactiver ce dossier de la plus mauvaise manière qui soit : l'affrontement.

En avril, nous interpellions nos employeurs : « Oseront-ils laisser se développer le principe d'un conflit en fin d'année ? »

"Chiche !" Viennent-ils de répondre... En toute responsabilité ?

Puisqu'il doit y avoir affrontement, nous mettons dès aujourd'hui tout en œuvre dans cette logique, à commencer par la communication. Nous ouvrons par la présente une série de notes au fil desquelles nous exposerons les différentes facettes de ce dossier. Nous traiterons successivement des conséquences de la dénonciation, du projet patronal (intégration, rémunération aléatoire...) et de nos propres propositions. Première note de cette série : "La méthode patronale".

La méthode patronale

Placer devant le fait accompli

Le comportement de nos employeurs s'illustre par une propension à mettre leurs interlocuteurs devant le fait accompli. La dénonciation, qui devrait être le résultat d'un constat d'échec avéré, est utilisée par eux comme un banal mode de "dialogue".

La dénonciation trouve sa raison d'intervenir quand toute possibilité d'échange est consommée, quand les parties sont à ce point opposées qu'aucun espace de négociation n'existe. Or, au moment où elle intervient, les possibilités de dialogue existent bien : plusieurs organisations syndicales, dont le Syndicat Unifié, ont déclaré pouvoir s'inscrire pour partie, dans la discussion.

Imposer strictement leur vision des choses

En fait, et c'est la deuxième caractéristique de la méthode patronale, ils entendent imposer leur projet sans espace aucun à la négociation.

Le schéma est simple : la masse salariale du Groupe doit baisser de 20 %. Cela ne se négocie pas !

Donner des apparences de dialogue social

Nous en arrivons au troisième aspect de la méthode : donner l'illusion du dialogue. Pour ce faire, une série de quatre réunions alibis a été programmée durant l'été. Une commission paritaire nationale, convoquée le 25 juin, convenait de deux réunions de la sous-commission technique, fixées à la hâte les 10 et 11 juillet : aucune ne s'est tenue. La première fut annulée par la Caisse

Nationale elle-même et le lendemain c'était aux organisations syndicales de refuser de siéger sous « la protection » des vigiles et autres appariteurs musclés. Bien qu'aucun échange n'ait donc pu se dérouler, la délégation patronale (navrée ?) constatait dès le 19 juillet, lors d'une nouvelle commission paritaire, être dans l'obligation de dénoncer les accords. En fait le schéma était pré-établi, car les employeurs entendent mettre en place leur nouveau système de rémunérations début 2003. Les accords dénoncés restant en vigueur durant 15 mois, il fallait donc, de leur point de vue, prendre date.

Ces simulacres trouvent aujourd'hui leur prolongement par une communication extraordinairement lénifiante. Le dossier est présenté de manière caricaturale : le dispositif actuel est archaïque, le projet patronal apportera un plus (tout en baissant la masse salariale !!!) et surtout l'aspect négociation est traité avec une rare hypocrisie : le mot dénonciation est à peine utilisé (a fortiori les conséquences pour les salariés ne sont pas évoquées) et, cerise sur le gâteau, les employeurs continuent allègrement à mettre en avant leur prétendu souci de dialogue et d'écoute.

Vers la mobilisation

Dans nos communications à venir, nous développerons point par point les différents aspects du dossier. À l'évidence, l'heure de l'action a sonné. Une première réunion intersyndicale s'est tenue sur ce sujet le 30 août. À l'issue de ces premiers échanges, où le principe d'une action a largement été évoqué, il a été convenu de se revoir prochainement, après que les exécutifs des différents syndicats se soient réunis. Nous aurons alors des propositions très concrètes à faire. Privilégiant l'efficacité, nous prônerons des actions en phase avec le comportement de nos dirigeants, où la fin justifiera les moyens.

B. Mettling a des principes

Lors de la convention Groupe de Reims sur les ressources humaines, un invité Jean-Cyril Spinetta (PDG d'Air France), évoquant les rapports entre partenaires sociaux, déclarait à la tribune que « *c'est à prendre ou à laisser* » est une formule qu'il a bannie de son dictionnaire.

B. Mettling partage ce point de vue, du moins c'est ce qu'il a spontanément affirmé en réponse à la déclaration de J-C. Spinetta.

B. Mettling n'a pas que des principes, il a aussi des règles de fonctionnement, dont celle-ci que nous lui attribuons très librement : "*C'est pas parce que je l'ai dit que je dois le faire*".

La moralité sauvera ce Groupe, à n'en pas douter !

Le Secrétariat national
Gilles Arnould – Bernard Charrier – Patrick Galpin – Serge Huber – Bettina Larry



Membre fondateur de l'UNION SYNDICALE - GROUPE DES 10 "SOLIDAIRES"

Secrétariat général SU : Caisse d'Épargne Centre-Val de Loire - 2bis, rue Denis Papin - 37300 JOUÉ LÈS TOURS - ☎ 02.47.73.34.19 📠 02.47.73.34.20