

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Négocier ou capituler ?

Un mauvais projet négocié avec des organisations minoritaires ne peut aboutir qu'à de petits résultats. Flanqués d'une maigre délégation de représentants des salariés, nos employeurs tentent de donner l'illusion d'échanges riches et fructueux qui - c'est écrit - aboutiront avant l'été.

Ces mêmes employeurs s'étonnent, auprès de qui veut l'entendre, de l'absence du Syndicat Unifié à la table des négociations et font appel à sa responsabilité.

S'accorder sur le sens des mots

Le Syndicat Unifié ne confond pas responsabilité et soumission. La responsabilité n'implique pas de répondre à n'importe quelle sollicitation. La responsabilité commande parfois de rester à l'écart de manœuvres qui n'ont d'issue que le renoncement et la compromission. En prétendant pouvoir se satisfaire d'un accord minoritaire, voire s'accommoder d'absence d'accord, les dirigeants du Groupe illustrent toute leur considération pour la chose sociale et nous confortent dans notre attitude.

Ils ont cependant quelques problèmes à solutionner : le moindre n'étant pas de faire avaler leur potion amère aux salariés sans qu'ils la régurgitent, véritable gageure pour laquelle l'accompagnement du syndicat majoritaire serait bien utile.

La réduction des salaires ne se négocie pas

?? **Négocier consiste à débattre dans le but d'aboutir à un accord.**

?? **Abandonner une partie de ses droits sans contrepartie, s'appelle capituler.**

La recherche d'un accord ne peut se concevoir que sur la base d'échanges s'articulant autour de propositions acceptables par les différents partenaires. Aucune négociation ne peut s'engager sur la base d'un diktat. Dans cette optique il est intéressant d'analyser le sujet en question.

Aujourd'hui, nos rémunérations sont structurées autour de divers éléments :

- ✂ compétence (emploi confié = RGG)
- ✂ ancienneté professionnelle (PDE)
- ✂ situation familiale (Prime familiale, prime de vacances)
- ✂ aléatoire collectif (participation, intéressement)
- ✂ aléatoire individuel (avancement dans l'emploi)
- ✂ aléatoire hors accords (enveloppes, suppléments RGG...)

Cet ensemble constitue une masse salariale dont la pondération de certains éléments peut varier selon les individus. Discuter d'une répartition différente de ces éléments à l'intérieur d'une même enveloppe financière pourrait constituer les axes possibles d'une négociation.

.../...

Voyons la nature des propositions patronales :

- ✍ **Compétence** : la grille est apparemment inchangée, mais en cas de promotion, il sera tenu compte des primes (PDE, prime familiale et de vacances) intégrées au salaire de base. Aujourd'hui, par exemple, une promotion de C en D s'accompagne d'une augmentation correspondant à **la différence entre l'ancienne et la nouvelle RGG** (environ 1.400 F mensuels soit 2 771 Euros par an). Demain, comme garantie contre les promotions blanches nées de la comparaison annuelle RAG/salaire effectif voulue par elle, la CNCE ferait l'aumône de **152,45 Euros annuels**¹.
- ✍ **ancienneté professionnelle** : intégration et gel pour le personnel en place. Disparition pour les futurs embauchés.
- ✍ **situation familiale (d°)**
- ✍ **aléatoire collectif** : inchangé
- ✍ **aléatoire individuel** : part variable pouvant atteindre 10 % du salaire de base. Sachant que l'enveloppe qui lui serait consacrée serait limitée à 5 % de la masse salariale. A l'évidence il n'y en aurait pas pour tout le monde !

On le voit, deux éléments essentiels caractérisent ce projet : la disparition d'éléments fixes représentant en moyenne 15 % de la masse salariale et la création d'un élément aléatoire limité à 5 %.

Les propositions patronales sont assises sur un postulat de réduction de l'enveloppe globale consacrée à la rémunération, la négociation se limitant, selon eux, à une nouvelle répartition de cette enveloppe réduite.

Quel représentant des salariés peut négocier cela et a fortiori parapher un tel abandon ? Le simple fait d'engager une discussion sur ces bases laisse entendre qu'une telle issue est envisageable. Elle ne l'est pas pour le Syndicat Unifié. Nous considérons que notre responsabilité consiste, en l'occurrence, à ne pas apporter notre caution de syndicat majoritaire à ce projet mortifère.

Un projet voué à l'échec

Une nouvelle fois le 25 février, le Syndicat Unifié a voulu vérifier si un véritable espace de négociation existait. La CNCE s'est contentée de répondre à la lettre ouverte du SU à B. Mettling par l'envoi de projets d'accords qui confirmaient l'entêtement patronal de poursuivre un objectif de régression sociale.

Qu'elles aient délibérément choisi d'accompagner la politique patronale ou qu'elles redoutent le syndrome de la « chaise vide », quelques organisations minoritaires ou catégorielles répondent aux invitations des employeurs. Ces derniers semblent vouloir se satisfaire de cette modeste représentation et, ce faisant, s'obstinent à nier des faits pourtant têtus : le point de vue des interlocuteurs représentant 80% du corps électoral de la profession.

Nul n'ayant commis l'erreur d'assimiler la faible mobilisation de début d'année à un signe d'adhésion au projet patronal, la mise en place d'un nouveau système de rémunération ne peut se faire dans un tel contexte oppositionnel.

Le Syndicat Unifié reste fidèle à sa devise « Agir pour construire » et demeure, à cet effet, très disponible. Les amateurs de régression sociale et de renoncement sont priés de s'adresser ailleurs.

Le secrétariat national
Gilles Arnould, Bernard Charrier, Patrick Galpin, Serge Huber, Bettina Larry

¹ Dans le dispositif actuel, l'écart annuel entre deux classifications varie de 2 015 Euros (A à B) à 7 558 Euros (H à I). Dans le projet patronal, il ne serait que de 152, 45 Euros pour les classifications de B, C, D et E et de 304,90 Euros pour les classifications de F, G, H et I, le solde de l'incidence financière étant consommé par l'intégration des PDE, PF et PV au salaire de base et ce pour plusieurs promotions successives, selon l'importance des éléments intégrés.

