



POUR QUE LA CNCE OBTIENNE DES SIGNATURES ...

Un troc se fait sur le dos du personnel

L'incapacité de Bruno Mettling à mener un dialogue social minimum a conduit les dirigeants du Groupe à opérer de basses manœuvres afin d'imposer aux salariés des textes repoussés par la majorité. Bien que disposant de complices dans la délégation syndicale (notamment CFTC et CGC), nos patrons ont du activer leurs appuis politiques et modifier les règles sociales du Groupe. Pourtant, ce résultat dont ils se glorifient, est entaché de deux contresens : l'un est historique, l'autre démocratique.

En effet, l'ensemble des partenaires du pays, Ministre du Travail, syndicats et employeurs, convient aujourd'hui que les accords sociaux doivent être conclus par des syndicats majoritaires, c'est-à-dire selon des règles inverses à celles que l'on vient de nous imposer en catimini, en modifiant durant l'été une disposition législative.

Casser le thermomètre n'a jamais fait chuter la température

Le refus de contracter avec les représentants légitimes de la majorité des salariés n'améliorera pas la qualité du dialogue, moins encore la qualité du contrat social. Les accords minimalistes, que la CNCE a finalement soumis à la signature, l'illustrent parfaitement. Soulagés de leur besoin de conclure avec les syndicats majoritaires, les représentants patronaux, dans la dernière séance de négociations, sont revenus sur des concessions que nous leur avons arrachées... et les syndicats minoritaires ont obtempéré.

Abandonnant au passage les garanties que nous avons obtenues pour le personnel, ils ont reculé jusqu'au niveau des textes qu'ils avaient déjà acceptés en 2002 et qui avaient été frappés d'opposition. Que cela ouvre de dangereuses brèches dans la protection des salariés, ne leur a pas causé d'état d'âme.

La Caisse nationale n'a rien fait pour obtenir des accords majoritaires

Classifications

Alors que nous avons engagé un large échange sur le dossier Classifications / Minima salariaux / Rémunérations, la CNCE a finalement vidé le dossier de sa substance, en proposant un texte limité à la seule grille de classifications, sans aucune référence salariale.

Pire encore, la délégation patronale, tout en affirmant qu'il n'y aurait pas de déclassification, a catégoriquement refusé d'introduire une clause garantissant, à chaque salarié, de retrouver un emploi d'un niveau de classification au moins égal à celui sur lequel il était précédemment affecté. Elle jugeait cette clause « trop contraignante pour les employeurs », ce qui ouvre des perspectives très inquiétantes.

.../...



Part variable

Le Syndicat Unifié qui n'était pas demandeur d'un tel mode de rémunération n'a pourtant jamais eu d'opposition dogmatique et, sur ce point également, nous avons fait des propositions. Nos réticences sur le sujet sont plus liées au mode de répartition qu'au principe même. Nous considérons que la réalisation d'objectifs est le résultat d'une équipe (agence, service) et non celui d'un individu seul. Opposés aux employeurs sur ce point, nous avons toutefois, dans la recherche d'un compromis, fait une proposition médiane, consistant en une répartition égalitaire d'au moins 50 %, le reste étant réparti selon la hiérarchie des salaires de l'unité de travail. Là aussi, la CNCE a refusé de faire le chemin nécessaire pour emporter notre accord.

Droit syndical

Au seul plan éthique, le Syndicat Unifié, non signataire des deux précédents textes de portée générale, ne pouvait envisager de ratifier le seul accord limité au fonctionnement des organisations syndicales. Tous n'ont pas eu la même rigueur. En essayant, jusqu'au bout, d'obtenir quelques milliers d'euros supplémentaires de subvention, certains ont révélé une pugnacité qui leur a cruellement fait défaut quand il s'agissait de défendre... les intérêts du personnel.

Quant au fond du dossier, ce texte est une machine de guerre contre les syndicats majoritaires. Si l'enveloppe globale d'heures, répartie entre les syndicats, a été réduite de 40 %, les minoritaires y retrouvent largement leur compte, tandis que le Syndicat Unifié voit ses moyens divisés par trois.

La répartition faite sur une base laissant peu de place aux résultats électoraux privilégie considérablement les organisations minoritaires. Ainsi, certains seraient dotés de moyens supérieurs à la consommation qu'ils en faisaient antérieurement et à leurs réels besoins.

Le Syndicat Unifié conteste la régularité de ce dispositif qu'il considère discriminatoire et se réserve la possibilité de l'attaquer en justice.

A n'en pas douter la CNCE a utilisé le droit syndical comme monnaie d'échange pour avoir les mains libres en matière de « classifications » et de « part variable ». Qu'en sera-t-il le jour où nous aborderons le sujet des « minima salariaux » et plus largement des « rémunérations » ?

Ce dernier avatar permet aux employeurs de communiquer sur une reprise du dialogue social. Il s'agit d'un leurre, car rien sur le fond n'est changé. Mettling et les siens ont tourné le dos au dialogue social depuis longtemps. Le bricolage législatif auquel ils ont eu recours est un artifice qui laisse entier un problème que le réseau ne pourra durablement contourner. Il y va de sa crédibilité et de sa réussite.

Le secrétariat national
Bernard Charrier, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber

A noter :

Les dirigeants du Groupe et leurs relais régionaux communiquent très largement, se félicitant de la signature de quatre accords nationaux, intervenue le 16 septembre 2003. Aucune Commission paritaire nationale (CPN) n'ayant été convoquée ce jour-là, comment des accords nationaux auraient-ils pu être valablement conclus ?

En effet l'article 44 de la loi du 1^{er} août 2003 (modifiant l'article 16 de la loi du 25 juin 1999), dispose : « *Les accords collectifs nationaux, au sens de l'article L. 132-11 du code du travail, applicables aux entreprises du réseau des caisses d'épargne, à leurs organismes communs et, si les accords le prévoient, à tout ou partie de leurs filiales, sont négociés **et conclus** en commission paritaire nationale, conformément à l'article L. 133-1 dudit code.* »

Alors qu'ils ont eux-mêmes tenu le porte-plume au sénateur Bourdin, nos dirigeants sont incapables d'appliquer correctement le texte de loi qu'ils ont réussi à faire modifier cet été, au prix d'un intense lobbying et qui définit de nouvelles règles sociales pour notre Groupe.

Décidément, quand il s'agit de se prendre les pieds dans le tapis, Mettling et les siens sont imbattables !!!

