

CARRIERE, EGALITE PROFESSIONNELLE, MOBILITE,
PROTECTION SOCIALE, REMUNERATIONS, DROIT SYNDICAL, ...

Le point sur les négociations nationales

Depuis quelques mois, les relations sociales nationales ont pris un tour différent. De véritables échanges ont lieu entre interlocuteurs attentifs. Au-delà de ce changement notoire en rupture avec les détestables pratiques d'un passé récent, il convient maintenant que ces échanges se traduisent en avancées concrètes et contractualisées.

C'est un fait : les relations sociales se caractérisent aujourd'hui par une approche plus ouverte, une écoute partagée et des échanges concrets. Guy Cotret, membre du directoire de la CNCEP en charge des ressources humaines, est régulièrement présent aux séances de négociations. Il a par ailleurs affirmé sa volonté de contractualiser avec des organisations majoritaires.

Si nous soulignons cette approche pleine de bon sens c'est parce qu'elle marque une forte rupture avec les pratiques tant critiquées de son prédécesseur. Rupture cependant empreinte de réalisme, compte tenu des dernières évolutions du contexte législatif, du projet « refondation » et encore des soubresauts qui agitent le paysage syndical.

Promotion et augmentation salariale

Le dossier le plus avancé est le dossier « Carrière » dont nous avons fait une priorité, car il y a nécessité à vite compléter le dispositif basique « classifications / minima salariaux ». Cinq séances lui ont été consa-

crées en focalisant sur les « conséquences salariales en cas de promotion ».

Le problème est connu : la modestie des minima salariaux par niveau de classification et l'intégration au salaire de base des avantages individuels acquis, situent la rémunération effective de la plupart des collègues un (souvent deux) niveau(x) au-dessus de celui correspondant à la classification de l'emploi qui leur a été confié. De ce fait, ils ne peuvent espérer d'augmentation en cas de promotion. Pour contrer ce mécanisme de promotions blanches, instauré par de mauvais accords, nous sommes amenés à proposer des garanties d'augmentations minimales.

Nous pourrions, comme certains le font, nier les réalités avec lesquelles nous devons pourtant composer, en psalmodiant : le différentiel, rien que le différentiel, tout le différentiel...

Notre seule certitude serait alors de voir le dossier stagner et les promotions blanches continuer. Nous avons choisi une autre voie, certes moins ambitieuse mais beaucoup plus pragmatique.

État des différentes positions

Niveaux de classification	Différentiel annuel entre deux niveaux	AUGMENTATION MINIMALE ANNUELLE EN CAS DE PROMOTION		
		Propositions de base employeurs	Propositions du Syndicat Unifié*	Propositions employeurs au 30 avril 2004**
T1/T2	2041	305	1500	468
T2/T3	3060	305	1530	533
T3/TM4	2804	305	1500	624
TM4/TM5	2294	400	1500	585
TM5/CM6	4355	400	2178	650
CM6/CM7	4354	600	2177	611
CM7/CM8	4353	600	2177	689
CM8/CM9	4355	600	2178	780
CM9/CM10	4383	600	2192	871

* 50 % de l'écart entre deux niveaux avec un minimum de 1500 €

** 3 % de la rémunération avant promotion (pour la catégorie T), 2,5 % (catégorie TM), 2 % (catégorie CM).

.../...

Appréciation, évolutions salariales

Au-delà de cet aspect du dossier, le volet « appréciation » a été abordé. Si nous parvenons à nous accorder globalement sur l'outil, la délégation des employeurs est inflexible sur les conséquences de l'appréciation en terme d'évolution salariale et de carrière. Deux légères avancées ont été concédées :

- déconnexion de « l'entretien de performance » du dispositif d'appréciation,
- possibilité d'intégrer les conclusions de l'appréciation en vue de la constitution d'un dossier de « Validation des acquis de l'expérience (VAE) ».

Le volet « garanties d'évolution salariale » n'a été qu'ébauché. Les employeurs semblent peu enclins à apporter une réponse à ce point, consistant à accorder à tous les salariés une perspective minimum d'évolution à moyen/long terme.

Le Syndicat Unifié propose la mise en place de « paliers de progrès » se traduisant par une augmentation de rémunération, soit :

- **sous forme de reconnaissance de « l'expérience dans l'emploi » (tous les 5 ans),**
- **sous forme « d'avancement dans l'emploi » lié à un système d'appréciation**

LES AUTRES DOSSIERS

Egalité professionnelle et Mobilité : Les employeurs n'ont pas manifesté de grandes ambitions pour ces dossiers sur lesquels ils semblent vouloir s'en tenir à une approche minimale quasi administrative, loin de nous satisfaire.

Protection sociale : Deux échéances se présentent à nous : l'accord quinquennal sur la retraite supplémentaire, mis en place début 2000, s'achève en fin d'année. Le Contrat Groupe National « frais de soins de santé » géré par la MNCE arrive à terme fin 2005.

Le Syndicat Unifié œuvre à la reconduction de ces accords à des niveaux de prestations/contributions au moins identiques et dans des formes qui pourraient les pérenniser plutôt que de leur affecter une durée limitée.

Nous avons également réitéré notre demande de recenser les différents contrats "surcomplémentaire prévoyance" existant dans les entreprises du Groupe, dans la perspective de mise en place d'un "Contrat Groupe National sur la prévoyance."

Les employeurs se déclarent prêts à travailler sur ces chantiers, sans s'engager sur les niveaux financiers qu'ils entendent y consacrer. Un groupe de travail "régime de retraite supplémentaire" débutera ses travaux en juin.

Revalorisation des rémunérations

Nous avons saisi G. Cotret afin qu'il rouvre des négociations sur les revalorisations salariales.

Rappelons que pour 2004, aucun accord n'a été conclu et que les salariés devraient se satisfaire de la maigre revalorisation décidée unilatéralement de + 0,7 % au 1^{er} octobre. Pourtant, l'inflation de janvier à mars 2004 s'élève déjà à 0,8 %, quant aux prévisions pour l'exercice 2004 ...

Les salariés comprendraient mal que l'on n'accède pas à cette demande, alors que le Groupe s'engage sans vergogne sur le coûteux dossier « refondation » et que les parts variables des dirigeants atteignent des montants exorbitants.

Il faut maintenant du concret !

Si le dialogue au niveau national a repris du sens et du contenu, nous ne percevons pas encore les éléments concrets nous permettant de conclure. La volonté de contractualiser, à laquelle nous sommes ouverts, a besoin maintenant d'être franchement alimentée pour permettre au dialogue social de fonctionner efficacement et durablement.

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