

Paris, le 23 novembre 2004 - n° 17-2004

N E G O C I A T I O N S S A L A R I A L E S

Les employeurs cherchent-ils un accord ?

Le 25 novembre se tiendra la troisième réunion de la Commission paritaire sur le thème des rémunérations. Les deux précédentes séances, polluées par la position radicale des employeurs, n'ont pas permis d'établir des échanges constructifs. Ceux-ci entendaient en effet centrer la discussion sur l'individualisation des rémunérations.

Pour cette prochaine réunion, le Syndicat Unifié-Unsa entend aborder l'ensemble des aspects de la négociation : revalorisation générale des salaires, minima salariaux, part variable.

NOTRE DEMARCHE S'APPUIE SUR UN PRINCIPE FORT : NOUS REFUSONS DE CONSIDERER QUE LA PERTE DE POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES PUISSE ETRE COMPENSEE PAR UNE REMUNERATION ALEATOIRE ET INDIVIDUELLE. LE FAIRE CONDUIRAIT A ADMETTRE QUE LA REMUNERATION INDIVIDUELLE D'UN COLLEGUE PUISSE ETRE FINANCEE PAR LA PERTE DE POUVOIR D'ACHAT D'UN AUTRE.

REVALORISATION

- Nous demandons que la perte accumulée depuis plusieurs exercices soit compensée sous forme d'une prime uniforme versée à chaque salarié.
- Pour les exercices à venir, nous demandons que les rémunérations soient réévaluées au 1^{er} janvier de 50 % de l'inflation constatée sur l'année n-1. Et qu'un point d'actualisation soit établi, au dernier trimestre, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).
- Les revalorisations doivent être appliquées aux minima salariaux, afin que ceux-ci ne soient pas dévalués par l'effet de l'inflation.

MINIMA SALARIAUX

Les rémunérations annuelles minimales (RAM), associées à chaque niveau de classification, sont applicables en cas :

- de recrutement ; ils correspondent au salaire d'embauche,
- de promotions, notamment pour calculer l'augmentation due à chaque salarié promu (l'accord « carrière » de juin 2004 prévoit un minimum de 35 %).

Nous considérons que ces bases minimales, établies à des niveaux infimes, doivent être réévaluées afin de correspondre à des normes plus justes.

PART VARIABLE

Après deux années « d'expérimentation », la CNCE entend pérenniser le dispositif en en faisant un élément fort de sa politique managériale définie dans le plan stratégique.

Nous considérons que le débat sur la part variable ne peut se limiter à une approche « pour » ou « contre » en occultant le « comment ? ». A cet égard, le Syndicat Unifié-Unsa considère qu'il est aujourd'hui impératif de mettre en place des garde-fous afin d'éviter des dérives aux conséquences néfastes sur les conditions de travail et sur la qualité du service à la clientèle. Ces limitations doivent porter sur :

- la pondération de la part variable dans la rémunération globale,
- la rémunération de la « performance individuelle ».

Malgré les nombreuses séances de négociation et la diversité des sujets abordés, aucun accord n'a été conclu depuis juin 2004. Il est urgent de redonner du sens au dialogue social afin de déboucher sur du concret. Le Syndicat Unifié-Unsa en exprime régulièrement la volonté par son assiduité, par son ouverture d'esprit, par ses propositions et contre-propositions. Qu'attendent les employeurs pour démontrer aux salariés qu'ils savent et veulent sortir des voies de l'affrontement ?

Le Secrétariat National :

Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard