

Le Courrier de l'Ufict

n°327 - Mars 2015
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

LA DÉMARCHE DE CONSULTATION AU CŒUR DU DÉPLOIEMENT VERS LES ICT

Edito

« La réforme du Dialogue Social ». Les mots sont lâchés. Sur tous les fronts, il n'est plus question que d'économie, d'emploi, de compétitivité. Et pourtant, que font Gouvernement et MEDEF ? Ils projettent d'organiser le Dialogue Social dans les entreprises !!!

En fait, ils tentent de réduire au silence ceux-là même qu'ils désignent avec fierté : « les Partenaires Sociaux ». Substituer l'action syndicale à la parole directe des salariés, voilà leur véritable grand projet. Ca a commencé en 2008 avec la première vague de réformes sur la représentativité. Le gouvernement avait alors dévoyé la « position commune » soutenue par la CGT afin de modifier les règles de représentativité. Dès lors, cette loi dévoyée avait rendu possible la remise en cause de la légitimité des syndicats dans les entreprises et il fut possible de s'attaquer à ce qui fut notre socle fondateur : la lutte et le dialogue.

Sans dialogue, la démocratie est en danger. L'entreprise n'est pas un système démocratique, mais tout de même, nous y passons la majeure partie de notre existence et elle a un impact direct sur nos libertés, notre émancipation, nos trajectoires professionnelles, nos vies privées.

Alors il ne resterait plus que la lutte ? Mais avec quelle légitimité, quelle pérennité pour nos organisations syndicales ? La lutte n'a pas d'autre finalité que d'imposer le dialogue, sinon elle est stérile.

Nous syndicalistes, sommes les « lanceurs d'alertes de l'entreprise ». Nos actions structurées et réfléchies répondent à des processus qui nécessitent du temps et des moyens. Réduire ces moyens en généralisant la délégation unique à l'ensemble des PME, s'est mettre en péril notre modèle social. Celui là même qui nous a préservé jusqu'à maintenant de l'ultra libéralisme.

« La liberté d'entreprendre » chère à nos sociétés actuelles, ne doit pas se faire sur le dos des faibles et des silencieux. Nous syndicalistes, revendiquons notre liberté d'expression et défendons nos instances. Défendons ce qui est nôtre ! Luttons pour l'expression et la liberté dans nos entreprises !

Eric Prioux
Membre de la CE de l'Ufict



Sommaire

NAO chez THALES
Pages 2 & 3

L'avenir de l'AGIRC et de l'ARCCO
se joue maintenant !
Pages 4 à 6

Grille de transposition, interview de
Bruno, Délégué Syndical en
centre de formation
Page 7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex
Directeur de publication : F. SANCHEZ
Mensuel imprimé par nos soins
Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros
Commission paritaire : 1018 S 05651

NAO chez THALES

Exemple d'une lutte pour les salaires, basée sur la consultation des salariés

Avec un budget de politique salariale entre 2.5 % et 3 % ces dernières années, les salariés de Thales Air Systems (dont 90 % d'ICT) peuvent paraître privilégiés. Leur société appartient à un grand groupe d'électronique professionnelle étudiant et fabricant des radars de détection des avions. Grâce à des commandes étatiques françaises ou étrangères, le carnet de commandes est plein.



Les jeux sont faits !

Soyons très raisonnables ! ...

La mise en place d'une nouvelle gouvernance à la tête du groupe, codétenu par Dassault et l'état français, a semé beaucoup de doutes et généré des interrogations parmi le personnel sur les nouvelles orientations. Il n'a pas fallu attendre plus d'un mois pour que le nouveau directeur-général impose un plafond de 2 % aux politiques salariales en cours de négociation dans chaque filiale.

Sur le site de Limours (Essonnes), dès le début de cette négociation, la CGT dont la représentativité sur le site est de 28 % (2ème syndicat derrière la CFE-CGC) a mis en œuvre une démarche d'information et de consultation des salariés. Les autres syndicats ont suivi cette démarche bien qu'étant réticents à priori sur le principe : « nous ne pouvons pas faire confiance aux salariés, les syndicats doivent prendre leurs responsabilités » comme le dit le délégué CFE-CGC. Après chaque réunion avec la direction, des assemblées

générales en intersyndicale ont été organisées au bâtiment social pour les tenir au courant de l'avancée des propositions. Les débats ont permis de bâtir une plateforme revendicative intersyndicale validée par les salariés : 3 % d'augmentation de la masse salariale, une augmentation générale pour tous (y compris les cadres qui n'en ont plus depuis 30 ans), l'intégration partielle des parts variables des cadres dans le salaire.

L'annonce du versement de dividendes anticipés aux actionnaires en 2014 et la clôture de façon autoritaire de ces négociations le 30 janvier, avec un budget de 1.9 %, a fait émerger la frustration des salariés et leur exigence de revoir la répartition des richesses entre capital et travail.

Lors d'une assemblée générale réunissant 90 salariés sur un total de 550, ils ont voté pour un blocage du site le lendemain matin. La direction, au lieu d'accepter une réouverture des négociations, a envoyé des huissiers pour constater « l'entrave au droit de travailler ». S'en est suivi une reconduction du blocage votée quasi unanimement à mains levées par plus de 250 salariés dont 1/3 de cadres, avec occupation du site durant la nuit par une poignée de militants CGT et CFDT déterminés.

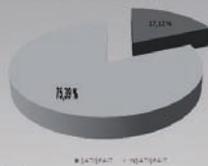
L'annonce par la direction de la réouverture des négociations a permis de revenir à une situation de dialogue social plus apaisée et une assemblée générale comprenant la quasi-totalité des 500 salariés présents a validé la levée du blocage.

Les autres sociétés du groupe Thales sont alors rentrées dans la bataille pour les salaires avec des actions coordonnées sur tous les sites français (pétition, débrayages, blocages,...) et un rassemblement de 400 salariés de l'Île de France devant le siège à La Défense. La direction a reçu une délégation de l'ensemble des organisations syndicales, avec un discours provoquant en restant ferme sur ses positions : « Thales doit augmenter le versement de dividendes et mieux rémunérer ses dirigeants pour être dans les standards du CAC40 », « l'augmentation de la masse salariale pénalisera à long terme la compétitivité de l'entreprise ». Notre délégation a eu droit à « un cours d'économie capitaliste pour les nuls » et aux justifications habituelles sur la nécessité de bien rémunérer les risques pris par nos « généreux » actionnaires.

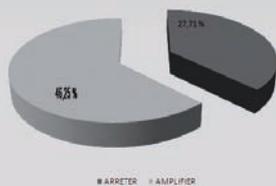
Nombre de votants : 873
Nombre de votes exprimés : 841

Etes-vous satisfaits de la politique salariale actuelle ?

OUI 144 soit 17,12 % NON 634 soit 75,39% Sans Opinion 63



Souhaitez-vous :
Amplifier les actions : 389 soit 46,25 %
Arrêter le mouvement : 233 soit 27,71 %
Ne se prononce pas : 224



Sur le site de Limours, devant le refus de la direction d'avancer de nouvelles propositions, les syndicats ont décidé de consulter la totalité des salariés sur la satisfaction de la politique salariale actuelle et l'amplification ou non des actions.

Lors des précédents votes, la direction avait tenté de manipuler le management en leur envoyant des SMS pour les inciter à venir aux assemblées générales et à voter contre les blocages. De plus, certains salariés cadres nous avaient fait part de leur défiance vis-à-vis d'un vote à main levée, qui les empêche de s'exprimer librement sur leur souhait de poursuivre les blocages sans se mettre en porte à faux, en présence de leur responsable hiérarchique dans la salle.

Il a donc été décidé de bloquer le site un matin et de ne laisser rentrer les salariés sur le site qu'à 10h00, après une assemblée générale et un vote à bulletin secret pour se prononcer sur l'amplification des actions. Ce vote réalisé sur les trois sites industriels de Thales Air Systems (Limours, Ymare, Fleury-Orléans) a permis de confirmer le mécontentement des salariés à 75 % et leur volonté de poursuivre les actions à 62 %.

Suite au mécontentement généralisé, la direction a été obligée de lâcher du lest et de proposer une nouvelle réouverture des négociations en présence du PDG avec des avancées de +0.2 % sur les budgets de politique salariale.

Ces dernières mesures qui ont porté le budget de la politique salariale de Thales Air Systems à 2,15 % ont eu raison de l'unité syndicale car au final la CFE-CGC et la CFTC ont préféré ne pas consulter les salariés sur la poursuite du mouvement et ont déclaré que pour elles « nous étions arrivés au maximum atteignable ».

Pour la CGT il n'était plus possible de poursuivre le mouvement dans ces conditions et nous avons donné rendez-vous aux salariés après la remise des nouvelles feuilles de salaires, afin de réaliser une enquête flash de satisfaction sur la politique salariale appliquée à chacun. Pourquoi ne pas ensuite relancer des actions sectorielles ou monter des dossiers collectifs et individuels ?

En regardant dans le rétroviseur, les militants CGT sont fiers de cette lutte car ils ont tenu tête à la direction grâce à l'appui massif des salariés, qui eux n'ont pas été pris en otage comme le clame la direction, mais consultés et invités à s'exprimer démocratiquement quel que soit leur niveau hiérarchique. Ce mode de dialogue démocratique a démontré son efficacité en responsabilisant les salariés et les syndicats, et aussi en levant toute ambiguïté sur les positions syndicales vis-à-vis de la direction, puisque ce sont celles validées majoritairement par les salariés.

Le retour très positif des salariés nous conforte aussi totalement dans cette démarche revendicative prônée par la CGT.



L'avenir de l'AGIRC et de l'ARRCO se joue maintenant !

Les politiques européennes en matière de retraite sont décrites dans le LIVRE BLANC (2012). Rien que la première phrase de son introduction : « Le vieillissement de la population fait peser une menace importante sur les systèmes de retraite dans tous les États membres » pourrait être utilisée par le MEDEF en préambule à ses propositions.

Comment sont définies les retraites en Europe ?

La classification descriptive des systèmes de retraite adoptée par la Commission Européenne repose sur trois piliers.

Le premier pilier regroupe les régimes obligatoires par répartition tels que les régimes de base (exemple de la Sécurité Sociale en France) et parfois les régimes complémentaires (exemple de l'Agirc et de l'Arrco).

Le deuxième pilier regroupe les régimes professionnels, créés et gérés par les partenaires sociaux fonctionnant, en principe, par capitalisation (exemple du PERCO).

Le troisième pilier regroupe les contrats individuels de type assurance-vie.

Dans cette classification, l'existence d'un minimum vieillesse est alors considérée comme socle plus que comme un pilier.

Quelles sont les recommandations des Directives Européennes ?

Les recommandations en matière de retraite, avec en toile de fond le pacte de stabilité monétaire et de croissance, prévoient entre autres : d'adapter l'âge de la retraite pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie, de favoriser l'allongement de la vie professionnelle et de supprimer les obstacles à la libre circulation des personnes, de définir comment les institutions de retraite privées peuvent profiter du marché intérieur, d'améliorer les produits financiers d'épargne-retraite individuelles non liés à l'emploi tels que les régimes du troisième pilier, d'adopter des mesures qui empêchent que les régimes de retraite complémentaires entravent la mobilité professionnelle et la flexibilité du marché du travail, de favoriser le développement de l'épargne retraite complémentaire privé avec des incitations fiscales visant à favoriser les régimes de retraite par capitalisation, de permettre la portabilité des pensions.

Concernant la viabilité financière des systèmes de retraites, l'Union Européenne préconise la mise en place de systèmes en phase avec la viabilité budgétaire ou des réformes structurelles consistant par exemple à passer de régimes à prestations définies à des régimes à cotisations définies ou établir des piliers par capitalisation obligatoires.

Enfin, l'Union Européenne considère que seul le marché unique permet de garantir la viabilité budgétaire des retraites et pour cela souligne la nécessité pour les marchés financiers de fonctionner dans un climat de confiance, ce qui exige de solides règles prudentielles dont les aspects sont définis dans Solvabilité 2.

Quelle est la situation financière actuelle de nos régimes de retraite complémentaire ?

Rappelons tout d'abord que la structure financière actuelle de nos régimes Agirc-Arrco repose sur le principe de la REPARTITION qui, seule garantit pendant toute la retraite un niveau de pension représentant un pourcentage déterminé du salaire de fin de carrière.

Contrairement aux idées véhiculées par un grand nombre de médias, un régime par répartition ne peut pas faire faillite ou se retrouver en cessation de paiement, (voir fiche pratique 2).

Les régimes Agirc-Arrco ne participent pas à la dette nationale puisqu'ils sont de droit privé. En 2013, ils ont versé sous formes d'allocations près de 63 milliards d'euros, qui échappent totalement aux marchés financiers au grand désespoir du MEDEF. Les cotisations Agirc-Arrco sont prélevées sur le salaire brut du bulletin de paye. Elles sont versées par les entreprises à des institutions de protection sociale adhérentes à l'Agirc et/ou à l'Arrco.

En 2013, le résultat net global additionné de l'Agirc-Arrco présentait un solde négatif de -1, 65 Md€ environ. Cela résulte principalement d'une situation catastrophique de l'emploi en France et d'un chômage de masse qui limite considérablement les rentrées des cotisations. Pour l'instant, les pensions versées par l'Agirc-Arrco sont garanties grâce aux réserves financières qui ont été constituées au cours des années précédentes.

Quel est l'objet de ces négociations et les objectifs des partenaires sociaux ?

L'épuisement des réserves de l'Agirc à l'horizon 2016/2018 et celles de l'Arrco en 2020/2022 sont les motifs de la réouverture des négociations actuelles. Ces négociations ont pour but d'assurer la pérennité de nos régimes par répartition. La question de leur financement est donc cruciale.

Lors de la première réunion, la CGT a été la seule organisation syndicale à faire des propositions écrites, chiffrées et argumentées. La position de la délégation patronale représente celle du MEDEF.

Les propositions de la CGT permettent de financer et maintenir l'Agirc et l'Arrco et de garantir aux ICTAM comme aux autres salariés un taux de remplacement minimum de 75% de leur dernier salaire (voir fiche pratique 2), de maintenir le statut cadre dans l'intérêt de l'ensemble des salariés et de maintenir l'encadrement dans le champ de la Sécurité Sociale dans l'intérêt commun, (voir fiche pratique 4).

Les propositions du MEDEF ont pour objectifs de baisser le niveau des retraites pour tous les salariés du privé comme du public, de développer massivement la capitalisation, de supprimer le statut cadre et d'instaurer une Sécurité Sociale avec de pauvres prestations.

Comment s'est organisée la CGT pour aborder ces négociations ?

La CGT s'est organisée en créant autour de ses négociateurs un groupe de soutien constitué d'un représentant de chaque Fédération. Au près de nos bases militantes, ce groupe de soutien a pour mission :

- de faire connaître précisément les enjeux de ces négociations,
- de présenter et d'expliquer nos propositions,
- d'analyser les propositions et la stratégie du MEDEF,
- d'informer au fur et à mesure de l'évolution de ces négociations,
- de faire remonter aux négociateurs CGT toute information et initiative utiles venant de nos bases syndicales.

Notre campagne a commencé le 18 février dernier par la tenue d'un séminaire organisé par l'UGICT pour présenter les enjeux de ces négociations, la campagne, les outils revendicatifs, les solutions de financement chiffrées et immédiatement opérationnelles et faire le point après la 1ère journée de négociation.

Au cours de ce séminaire, un document comportant **11 fiches pratiques** a été remis aux militants présents. **Ces fiches pratiques sont disponibles sur ugict.cgt.fr/agirc**. Ces 11 fiches pratiques sont des supports de formation. Elles ont pour vocation de permettre rapidement à nos militants de faire le tour des analyses, des arguments et des propositions de la CGT. Elles peuvent servir de point d'appui pour construire une communication spécifique à chaque base mais elles sont, avant tout, un outil pédagogique permettant à chaque militant d'être en capacité de débattre sereinement dans son syndicat, avec les salariés et aussi avec les autres OS.

Quelle est la situation après la première réunion de négociation ?

La première réunion s'est tenue le 17 février dernier. La CGT a été la seule organisation syndicale à faire des propositions écrites : l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; l'alignement des taux de

cotisation ; l'augmentation de la Garantie minimale de points ; la mise en place d'une cotisation strictement patronale, sur le modèle du forfait social, ayant pour principale assiette l'intéressement, la participation, et l'abondement aux plans d'épargne entreprise, (voir fiche pratique 11). Toutes les propositions de la CGT s'appuient sur des études chiffrées et réalisées par le GIE Agirc-Arrco, à la demande de la CGT. Ces études techniques sont disponibles à l'UFICT/FTM, sur demande, auprès du Secrétariat.

Partie 1 du plan du MEDEF

Il n'y a rien de nouveau dans la position du MEDEF. La régression sociale est au rendez-vous avec une dimension structurelle forte à partir de la fusion Agirc-Arrco envisagée dès 2019.



Sur les évolutions paramétriques, le MEDEF ne fait pas semblant. Il propose une première mesure concernant la valeur de service du point, qui exprime en euros le droit annuel à pension, ouvert par point de retraite, qui se traduirait par le gel des pensions pendant 3 ans de 2016 à 2018. Dans les faits, cette baisse des pensions serait réelle sur une période de 5 ans puisque la dernière revalorisation a eu lieu en 2014 et qu'il n'est pas prévu de revalorisation pour 2015. Selon le MEDEF, seule une inflation supérieure à 3 %, en moyenne annuelle, remettrait en cause ce gel, ce qui paraît peu probable.

Une seconde mesure concerne les salaires de référence qui évolueraient comme le salaire moyen +3,5%. Cela entraînerait une baisse très importante du rendement contractuel des 2 régimes, (voir fiche pratique 6).

Le MEDEF n'ignore pas que la REPARTITION est bien plus avantageuse que la CAPITALISATION, (voir fiche pratique 6). Aussi, il souhaiterait ramener le rendement contractuel du point Agirc-Arrco, actuellement à 8,21 %, à 6,9 % dès 2016, puis par la suite à 4%, qui correspond au rendement offert par la plupart des produits d'épargne retraite en capitalisation. Ainsi donc les produits par

capitalisation, généralement à cotisations définies (voir fiche pratique 3), seraient aussi attractifs que les points Agirc-Arrco par répartition.

Traduction des deux mesures ci-dessus cumulées : pour un même salaire, moins de points et une valeur du point diminuée donc une baisse drastique des futures pensions. Il en résultera une troisième mesure concernant une baisse importante d'un des indicateurs clés en matière de retraite, le taux de remplacement (du salaire par la pension).

Une quatrième mesure relative à l'instauration d'abattements temporaires avant 67 ans, donc pas de retraite complète avant cet âge. La négociation porterait sur le taux d'abattement. Concernant les mesures de rééquilibrage des régimes, le MEDEF propose l'instauration d'une « option sur la réversion » qui revient à faire un choix au moment de la liquidation de la retraite. Soit je choisis l'option « réversion maximum et une pension minorée », soit je choisis l'option « réversion minimum et une pension non minorée ». La négociation porterait sur les coefficients qui seraient appliqués pour chaque situation. L'âge d'accès à la réversion serait porté à l'Arrco de 55 à 60 ans. Rappelons que la pension de réversion est attribuée au conjoint et/ou ex-conjoint sous conditions et éventuellement aux orphelins de père et de mère du salarié en activité ou du retraité décédé.

Les chômeurs ne sont pas épargnés. Les mesures qui concernent les points inscrits au compte des chômeurs, qui seraient appliquées en 2016, correspondront exactement aux cotisations versées par l'Unedic et l'État. L'Unedic et l'État ne versant que 70% des cotisations Agirc-Arrco au titre du chômage, les droits des chômeurs seraient soumis à ce même ratio. Soit une baisse de 30 % de leurs prestations si l'État et l'Unedic ne compensent pas cette mesure.*

Partie 2 du plan du MEDEF

La partie 2 du programme du MEDEF est la plus lourde en termes de conséquences pour l'avenir des retraites. Elle concerne la fusion des régimes Agirc-Arrco en 2019. Elle suppose l'instauration d'un vrai régime à cotisations définies dans lequel la prestation versée devient la seule variable d'ajustement (voir fiche pratique 7). « Démanteler l'Arrco et l'Agirc, pour imposer le système de retraite suédois en France ». La logique de la cotisation définie est aux antipodes du système de retraite Français qui a été conçu pour garantir la continuité du niveau de vie. Dans cette logique, il est tout à fait envisageable de baisser la valeur du point (valeur nominale) dans une situation économique dégradée. Il n'y a plus aucune garantie, tant pour les pensions déjà liquidées que pour les pensions des futurs retraités. Déjà en 2012 nous alertions sur la nocivité des retraites en comptes notionnels à la suédoise, voir la lettre de l'UFICT dans le courrier fédéral n°285 du 14/01/2012.

Quels seraient les dangers d'une fusion Agirc-Arrco ?

En détruisant l'Agirc, c'est une clef du dispositif, avec l'APEC, du statut cadre qui disparaît. Sa suppression reviendrait à effacer les classifications professionnelles. La reconnaissance des classifications et leur rémunération avec des conséquences sur l'ensemble du salariat car il provoquerait un écrasement généralisé des grilles. La fonction publique ne serait pas épargnée.

Le MEDEF lui-même reconnaît que cette fusion ne réglerait pas les problèmes de financement. Il devient clair qu'il s'agit d'accroître la pression sur la baisse du prix du travail qualifié. Le MEDEF veut réserver un « statut cadre » aux seuls cadres dirigeants et très hauts managers.

S'appuyant sur les politiques européennes en matière de retraite, le MEDEF a clairement identifié la protection sociale comme source de profits, un « marché du siècle » auquel il faut ajouter celui des complémentaires de santé. Les négociations du MEDEF sont d'ailleurs menées par un assureur, ce n'est pas un hasard.

Si le patronat réussit à décaler l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 64 ans ; par exemple, cette mesure sera adoptée par le régime général de la Sécurité Sociale sans débat public, puisque légitimé par la négociation entre « partenaire sociaux ».

Quelle est la démarche de la CGT ?

Depuis 1993, nous assistons au recul progressif des droits et nous devons combattre le fatalisme qui s'est installé dans la tête des salariés, en affirmant que des leviers de financement existent en dehors des propositions patronales. Nous devons convaincre que financer nos régimes Agirc-Arrco est possible et que la CGT a été la seule à avancer des mesures concrètes et chiffrées.

Au final, il se confirme que nous aurons besoin de créer un rapport de forces beaucoup plus favorable au monde du travail, non seulement pour parer aux mauvais coups projetés par le MEDEF, mais aussi pour mettre en œuvre des solutions permettant une amélioration des droits et un financement pérenne des régimes.

Pour cela, la CGT a défini un plan d'action qui sera proposé à la prochaine Commission Exécutive Confédérale. Avec ses militants, la CGT se doit de mener une grande bataille de communication(*), dans les entreprises, auprès des salariés et des autres organisations syndicales et aussi auprès du grand public. La FTM et son UFICT y prendront toute leur place.

*Site <http://agirc.reference-syndicale.fr/simulateur/>

Grille de transposition, interview de Bruno, Délégué syndical en centre de formation

1- Bruno, vous êtes actuellement en lutte pour faire reconnaître votre statut «cadre» alors que vous êtes des «cadres transposés». D'abord parle moi de l'entreprise dans laquelle tu travailles et dans laquelle tu es délégué syndical.

Je suis salarié depuis 1998 dans un centre de formation qui s'appelle l'AFPI-CFAI-AFDE 8002 situé dans la Somme et dans l'Aisne et qui dépend de l'UIMM.

Pour être plus précis, dans le département de la Somme, nous sommes 84 salariés répartis sur 2 sites : Amiens et Friville Escarbotin. Nous dépendons de la convention collective de la métallurgie.

Je suis délégué syndical depuis 2007 mais également Secrétaire du CE pour la Somme ainsi que Secrétaire du CHSCT.

Nous réclamons ni plus ni moins le respect de la convention collective à laquelle nous sommes rattachés.

2- Quand «l'accord de transposition» a-t-il été mis en œuvre, et que vous avait dit la direction à l'époque ?

Au 1er janvier 2001 et suite à la loi Aubry 2 sur les 35 heures, la direction de l'époque a fait un avenant au contrat de travail d'une grande partie des collaborateurs pour les passer « cadres » en relation avec la grille de transposition de janvier 2000. De ce fait, certains de nos collègues ont vu leur contrat changer en forfait « heures » d'autres en forfaits « jours » sans explications. D'autres collaborateurs ont été positionnés comme cadres niveau I et cadres niveau II. En 2003, pour certains, comme moi, nouvel avenant informant que le statut devenait position 13 coefficient 305 au forfait jours (accords nationaux de la métallurgie du 29 janvier 2000 et protocole d'application interne du 3 novembre 2000)

3- Que s'est-il passé récemment qui a déclenché la lutte pour faire reconnaître votre statut «cadre» ?

En 2009, après la fusion avec notre homologue de l'Aisne, notre nouvelle direction trouvant la situation totalement aberrante, propose aux salariés de renoncer au statut « cadre » et rencontre une partie des collaborateurs pour leur proposer de quitter ce statut qu'elle juge illégitime. La proposition a eu peu de succès. En effet, elle était de décomposer le brut en 2 lignes sur la fiche de paie, pour faire apparaître une ligne supplémentaire d'ancienneté jamais perçue par le salarié (ex : 10 ans d'ancienneté= 10 % déduits du brut de base et affiché sur une ligne distincte).

Pour ceux qui ont refusé cette proposition, la direction nous a mis une étiquette de « cadre P » à titre « particulier », puisque pour elle, le poste occupé ne justifie plus un statut de cadre. La punition est tombée en disant « vous avez refusé, donc vous êtes bloqué dans une grille de transposition et aucune évolution n'est dorénavant possible » ; aucune évolution dans la grille des cadres tous les 3 ans comme prévu dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ni la majoration due à l'ancienneté de 1 % prévue par la convention collective des non cadres. Nous n'appartenons apparemment à aucune catégorie. Aucune action ne s'est mise en place à l'époque puisque cette fusion a entraîné un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ainsi que des licenciements.

4- Quelle démarche syndicale avez-vous mis en œuvre pour impliquer les salariés concernés ?

Nous avons pris les renseignements auprès du syndicat et des juristes pour connaître les possibilités de se faire entendre mais aussi trouver des cas de jurisprudence. Puis nous avons organisé une réunion de synthèse avec les salariés concernés et notre avocate, d'abord programmée dans les locaux de notre centre de formation, mais le Directeur Général l'a interdite par e-mail en nous notifiant "Merci donc de considérer cette « réunion » du 19 janvier comme annulée"... car "totalement déplacée et inacceptable", sous prétexte que "la structure ne peut permettre ce type de réunion dans ses locaux, et encore moins en y associant une personne de l'extérieur, ce qui est en total désaccord avec la réglementation". Selon lui, il n'y avait eu aucune validation préalable (de sa part) ni aucune communication partagée avec la Direction ou les Ressources Humaines. Nous l'avons donc organisée à l'extérieur.

5- Comment la direction a-t-elle réagi à votre position ? Où en êtes-vous aujourd'hui ?

Aujourd'hui, l'Union des Industries des Métiers de la Métallurgie souhaite régionaliser ses centres de formation, et nous sommes maintenant dirigés par un seul et unique Directeur général régional, qui dénonce les différents accords d'entreprise pour en refaire des communs (régionaux) et, se pose à nouveau le « problème des faux cadres », que nous, délégué syndicaux, avons trouvé bon de remettre au centre de la discussion.

La nouvelle direction voudrait à nouveau nous retirer ce statut cadre en faisant une croix sur le passé, donc sur les arriérés d'ancienneté. Grâce à notre mobilisation, et après négociation, le service Ressources Humaines nous a toutefois fait une proposition en décembre, en nous ajoutant au salaire, un pourcentage correspondant à l'ancienneté (ex : 10 ans d'ancienneté= 10% en plus du brut de base). Cet effort, significatif d'après la direction, nous l'avons encore jugé trop insuffisant pour quitter tous les avantages du statut cadre. La direction nous a envoyé un courrier début février nous indiquant que, suite à notre refus de quitter notre statut, nous gardions notre « statut de cadre transposé ».

Nous avons pris contact avec différents juristes syndicaux et privés dans le domaine du droit du travail et nous sommes venus à la conclusion que seule une saisine aux prud'hommes pourra nous donner gain de cause. Nous avons organisé des rencontres avec les salariés concernés pour leur expliquer la situation et les possibilités qui s'offrent à chacun. A partir de là, la démarche est devenue individuelle et chacun a été libre de prendre contact avec l'avocate et monter un dossier. A ce jour, l'avocate a tous les documents en sa possession pour calculer le préjudice de chacun.

Solides & solidaires



MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

