



# NÉGOCIATIONS ACCORDS COLLECTIFS

## RÉUNION N° 2

### MODIFICATION DE LA GRILLE DES SALAIRES

**Jeudi 11 juin 2009**

La direction a prévu de faire une réunion par semaine, jusqu'à la fermeture d'été, pour discuter, « négocier » l'ensemble des accords collectifs. Elle assure qu'elle ne remettra pas en question l'essentiel de ces accords mais souhaite en modifier quelques aspects.

La réunion d'aujourd'hui portait sur un sujet qui semble être primordial pour la direction : le changement de la grille des salaires. Elle propose une grille de type GFT qui voit la disparition des indices et la mise en place d'un mini-maxi pour chaque coefficient.

La direction a passé du temps à vendre son produit. « Refaire la grille des salaires, cela nous améliorera la vie ». Voilà le fond de l'argumentation. En fait, la direction présente la chose disant que son objectif est de simplifier la grille, ce qui n'apporterait d'après elle que des avantages.

#### **Voici les avantages dont il serait question :**

- intégration de 3 coefficients supplémentaires (335, 365, 395) ce qui augmenterait les perspectives de développement de carrière. C'est sûr qu'un collègue au coef 180 pourra ainsi espérer un jour passer 335, ce qui n'est pas le cas avec la grille actuelle. Avant, il ne pouvait espérer que le 305 ! Argument peu convainquant.

- avec la nouvelle grille, nous pourrions avoir des augmentations au chiffre « rond ». Par exemple au lieu d'une augmentation de 45.88 euros, on pourrait avoir 45 ou 46 euros. Nous voyons là l'énormité des conséquences.

- la suppression des indices, en donnant plus de souplesse, la direction pourrait donner des augmentations générales avec un plancher. C'est-à-dire, par exemple, une AG de 2 % avec un plancher à 40 euros. Si on comprend bien, jusqu'à présent la grille actuelle empêchait le patron de faire des augmentations plus importantes. Une augmentation avec plancher c'est toujours mieux pour les plus petits coefficients mais le vrai problème c'est l'enveloppe globale de l'augmentation.

- La direction se dit prête à augmenter les maxi de chaque coefficient, par contre elle est très réticente à augmenter les mini disant que ça lui coûtera de l'argent. Ce qui prouve que l'augmentation des maxi ne lui coûtera rien ou très peu, parce que nous serons peu à les atteindre, évidemment. De la même manière que nous n'obtiendrons jamais les nouveaux coefficients (335 et plus).

- La direction propose une règle pour les augmentations individuelles : entre 3 et 5 % pour les « mérites » et entre 4 et 6 % pour les « promos ». C'est déjà ce que nous avons avec la grille actuelle pour les mini et quant aux maxi, l'espoir fait vivre. Encore une fois, la chose est présentée comme avantageuse alors que cela mettra les salariés encore plus en concurrence. Car le « plus » qui sera pris par quelqu'un ne pourra l'être par un autre.

#### **Nos premières critiques ... et pas les dernières.**

En clair, la direction souhaite individualiser encore plus les salaires en créant l'illusion que chacun y trouvera son compte. C'est le contraire qui se passe en réalité. Plus les salaires sont individualisés, plus la pression est forte pour les faire baisser collectivement. La direction demande de la souplesse et de la flexibilité nous le présentant à notre avantage mais nous savons bien qu'au contraire cela profitera au patron. Ne doutons pas qu'ils ont bien réfléchi aux systèmes de paye et qu'ils calculent ce qui leur permet de donner moins. L'heure patronale est à la maîtrise des coûts salariaux et sûrement pas aux cadeaux.

Il est important que nous discutons largement de tous ces problèmes et que chacun d'entre nous essaie de se faire une idée claire sur ce que propose la direction.

**Contrairement à ce que laisse entendre le flash info n° 8, la direction ne souhaite pas remettre en cause les primes quel qu'elles soient (c'est une erreur de rédaction nous dit-elle).**