

La réunion de la CPPNI s'est tenue le 19 décembre 2018. Le premier point a été celui de la désignation de l'OPCO.

Le débat avait commencé lors de la dernière CPPNI. Puis avait eu lieu l'audition de deux OPCA prédisposés à devenir OPCO. Il s'agissait de celui de la mobilité et de la proximité.

Si le patronat n'avait pas vraiment fait de choix avant les auditions, il n'en était pas de même pour les organisations syndicales de salariés. Ces dernières étaient divisées entre les deux OPCA, futurs OPCO.

La CGT avait, sans hésiter, fait le choix depuis déjà un moment sur l'OPCO de proximité, d'autre la mobilité.

Après un long et intéressant débat, la majorité des organisations syndicales et le patronat ont opté pour l'OPCO de proximité. Ainsi, un accord de désignation a été signé notamment par la CGT.

Ensuite, le patronat nous a présenté un avenant à l'accord des classifications qui devait corriger quelques coquilles à l'accord initial, mais aussi simplifier les grilles. Nous avons donc discuté plusieurs points :

- ✓ La question de la rémunération du forfait-jour. Si la CGT n'a pas été signataire d'un tel fait, pour autant, il nous paraît important que les salariés n'en soient pas trop lésés. L'avenant prévoyait que le salarié en forfait-jour devait avoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel majoré de 5%. Nous avons soulevé le fait qu'un salarié étant au-dessus du minimum conventionnel ne toucherait donc pas les 5%...alors même que le salarié soit passé en forfait-jours. Nous avons proposé, pour le forfait-jours :

- Qu'aucun salarié ne soit en dessous du minimum conventionnel +5%,
- Qu'au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail, la rémunération du salarié soit augmentée de 5%.

Le patronat doit examiner cette position.

- ✓ Une organisation syndicale de salariés propose de ne pas prendre en compte la ou les primes contractuelles dans le calcul de la rémunération pour sa comparaison avec le minimum conventionnel. Il était déjà précisé que la prime du 13^{ème} mois et les primes exceptionnelles n'étaient pas prises en compte dans ce calcul. Alors, de quoi s'agit-il ?

Ce sont les primes prévues par le contrat individuel de travail ou par les accords collectifs. Dans ce cadre, juridiquement, elles font partie du salaire. Cette prime doit être constante et calculée à chaque fois selon les mêmes modalités. Les facteurs subjectifs ne peuvent pas être pris en compte.

Dans ce cadre, le salaire du salarié est égal au :

Salaire de base + Prime contractuelle (hors 13^{ème} mois) = Rémunération du salarié.

Et c'est cette rémunération qui devrait être égale au moins au minimum conventionnel.



Pour nous aider dans la négociation, adhérez ou faites adhérer à la CGT !

Nom : Prénom :
Entreprise : Fédération :
Téléphone : Courriel : @.....

Si vous voulez recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « Experts auto »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes