

La réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective s'est tenue le 27 janvier 2017. Plusieurs points étaient à l'ordre du jour. Nous ne retiendrons que les plus significatifs... encore qu'il ne se soit pas passé grand-chose.

Proposition d'un coefficient intermédiaire entre le 300 et le 350

C'était une proposition du SPAAC-CGC dont nous avons encore du mal à comprendre le sens. Son argumentation reposait sur le fait que le passage d'un coefficient 300 à 350 était trop important d'un point de vue salarial. L'employeur n'était pas prêt à sauter le pas. Un coefficient intermédiaire permettrait un passage en douceur...

Deux remarques :

→ L'employeur décide seul de passage d'un coefficient à un autre. Et ce passage doit correspondre à une évolution de fonction. Cela signifie que le coefficient « intermédiaire » doit correspondre réellement à une fonction dans le cabinet... avec une définition a minima. A l'évidence, cela n'est pas possible au regard des définitions des deux autres coefficients.

→ En fait, ce tripatouillage des classifications n'avait qu'un objet, la question salariale. Mais les augmentations de salaire ne sont pas corrélées mécaniquement à un passage à un coefficient supérieur. En effet, le passage à un coefficient supérieur signifie qu'il y a changement de fonctions au regard des tâches accomplies, alors que l'augmentation de salaire est liée à d'autres paramètres tels que l'augmentation du coût de la vie, la nécessité d'avoir un salaire décent pour vivre...

Nous ne pouvons qu'être satisfait du fait que cette proposition ait été abandonnée... alors que certains ont cru bon de s'y investir...

Point sur la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La création de cette commission est issue de la loi travail que la CGT a combattu et continue de combattre dans les entreprises. Cette commission exerce les « missions intérêt général » suivantes :

- Un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emplois,
- L'élaboration d'un rapport d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprise dérogeant en moins favorable aux dispositions conventionnelles. Il s'agit notamment, au regard du dumping social clairement organisé par cette loi inique, d'examiner l'impact sur la concurrence entre les salarié-e-s de la branche,
- La représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Elle peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction sur, l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Le groupe de travail chargé de cette création devrait rapidement proposer un accord. La CGT, quant à elle, vient de proposer un projet d'accord sur la définition de l'ordre public conventionnel. C'est encore une disposition issue de la loi travail. Il s'agit pour nous de ne pas permettre aux cabinets de mettre en place les dispositions moins favorables que la convention collective... hormis celles prévues par cette maudite loi travail. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.

Projet d'accord sur l'égalité professionnelle femme-homme

Un premier projet nous a été présenté. Il ne concerne que les cabinets de plus de 50 salarié-e-s, les autres pouvant s'ils le veulent s'inspirer de l'accord. Autrement dit 80% des cabinets n'appliqueront rien du tout. En même temps, cet accord n'est en rien contraignant. Mais tout le monde le sait, la question de l'égalité professionnelle femme-homme est contrainte pour l'entreprise... dont le patronat ne veut pas.