

La direction vient de nous confirmer par écrit ses propositions pour les négociations annuelles obligatoires (NAO) :

- « Une remise à plat de notre grille de coefficient pour se mettre en conformité avec la convention collective. Nous avons effectivement des collaborateurs qui sont en décalage eu égard à leur expérience professionnelle, leur ancienneté dans l'entreprise ou leur formation initiale ;
- Une mise en conformité "Altran" qui a été mise en œuvre dès la paie d'octobre ;
- Un travail sur les minimas conventionnels ;
- Un passage des tickets restaurants à 8,90 ;
- Une augmentation de la masse salariale à périmètre constant de 1% ;
- Un entretien d'explication pour ceux qui ne seraient pas augmentés ;
- Un entretien approfondi avec le service ressources humaines pour les collaborateurs qui ne l'auraient pas été depuis 3 ans ou plus ;
- D'attacher une attention toute particulière du respect de l'égalité Femme/Homme au regard des augmentations. Nous proposons également de réunir dès que possible les organisations syndicales pour mettre en place un accord sur le sujet ;
- D'engager avec les partenaires sociaux une démarche sur la GPEC dès le premier semestre 2017. »

Enrayer les départs

Comme on peut le voir, il n'y a pas de quoi sauter au plafond : les tickets restaurants augmentés de 50 centimes et 1 % pour les salaires, répartis au bon vouloir de la hiérarchie.

La CGT avait demandé une augmentation de 100 € pour tout le monde de façon à remotiver les salariés et leur montrer que la direction comptait sur eux pour relancer l'entreprise. Cela aurait aussi contribué à bloquer le flux continu de départs des salariés vers des cieux qu'ils espèrent plus prospères.



Devant la difficulté à embaucher, la direction a augmenté les primes de cooptation. C'est bien mais la première condition pour pouvoir coopter, c'est de conserver largement ceux qui sont déjà dans l'entreprise en ayant des salariés satisfaits. Au contraire, les départs contribuent à perpétuer l'image détestable que l'ancienne direction avait réussi à forger de notre entreprise.

Altran, les minimas conventionnels... et le reste

La direction, qui affirme se « mettre en conformité » avec la jurisprudence « Altran », admet qu'il y a un problème de minima dans cette entreprise. Elle a augmenté rétroactivement au premier janvier les salariés qui se trouvaient sous ces minima.

Mais cela ne suffit pas à mettre l'entreprise en conformité avec ladite jurisprudence. En effet :

- La régularisation aurait du se faire à la date à laquelle chaque salarié est passé sous les minima, et non pas au premier janvier.
- Pendant toute la période avant la régularisation (avant octobre), les salariés concernés ne pouvant relever de la modalité « réalisation de mission » (forfait en heures), la direction doit leur payer les heures supplémentaires effectuées (12,5 % du salaire pour les temps pleins et 10 % pour les temps partiels). *Et sur toute la période où le salarié n'était pas rémunéré au minimum conventionnel dans une limite de 3 ans.*
- De plus, l'augmentation de salaire n'a pas pour effet, juridiquement, de replacer les salariés concernés sous le règne du forfait horaire. Il faudrait pour cela qu'ils signent un avenant à leur contrat de travail. La direction fait mine de l'ignorer mais ils sont toujours en principe dans la modalité standard.
- Et enfin, il y a d'autres salariés à qui la direction doit payer des heures supplémentaires. Ce sont les salariés issus de TSF et à qui la direction a voulu imposer un forfait horaire, après la signature de l'accord sur l'aménagement du temps de travail, alors qu'ils n'y étaient pas soumis chez TSF. Ces salariés, s'ils n'ont pas signé d'avenant – comme nous le leur avons recommandé – ont droit aux heures supplémentaires depuis début 2015.

Nous appelons tous les salariés concernés par l'un de ces cas, et qui veulent réclamer leur dû, à se manifester auprès de la CGT afin que nous étudions l'organisation de la procédure à mettre en place pour réclamer leur juste rémunération.

Les autres mesures proposées

La remise à plat de la grille de coefficients, pourquoi pas, il serait temps qu'une harmonisation soit faite sur l'entreprise. Mais la CGT restera vigilante sur ce projet : il ne faudrait pas que cela se transforme en une diminution globale des qualifications. En effet, la tendance dans l'entreprise depuis plusieurs années est de demander aux salariés de faire n'importe quel travail sans égards pour leur qualification. Mais nous voulons croire que la nouvelle direction aura une vision moins rétrograde de l'organisation du travail.

Le projet d'un accord sur l'égalité hommes/femmes est le bienvenu, mais c'est le contenu de l'accord qui dira si cela est une bonne chose. Et la première chose à faire sur ce terrain sera de recruter des femmes, dont la proportion dans l'effectif a encore baissé avec le PSE.

La démarche GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences), si elle vise à utiliser les besoins de l'entreprise pour faire progresser les salariés en place, peut elle aussi s'avérer intéressante. Là encore, nous jugerons sur pièces car beaucoup d'entreprises ont tenté d'utiliser les accords GPEC pour faciliter leurs futurs PSE.

Contestation du PSE : c'est parti !

La constitution des dossiers prud'homaux pour la contestation des licenciements est en cours. Nous vous tiendrons informés de l'avancée de ce dossier.

Bref, les propositions de la direction se résument à une pénurie à distribuer, à la régularisation très incomplète des irrégularités présentes dans l'entreprise et à des promesses dont nous ne pouvons dire ce qu'elles deviendront !