



NOE 2018 : FO ne signera pas !

Les dernières réunions de négociations relatives à l'évolution des salaires 2018 ne nous ont pas permis de déboucher sur un projet d'accord acceptable.

Pourtant ce n'est pas faute d'y avoir mis du nôtre, mais rien, vraiment rien n'y a fait.

La Direction est restée inflexible sur ses décisions en refusant même certains aménagements à la marge que nous lui demandions.

Notre désaccord porte d'abord sur le niveau de l'augmentation générale dont le décalage avec l'inflation constatée par l'INSEE en 2017 (1 %) est vraiment trop important.

Autrement dit notre syndicat ne peut pas se satisfaire d'une AG à 0,5 %, inférieure de moitié au coût de la vie.

D'autant que pour cette année l'entreprise consacre les 2/3 de l'enveloppe affectée à l'évolution globale des salaires au seul mérite.

Si cette répartition peut se comprendre côté Direction elle est inacceptable côté syndicat.

La vocation première d'un syndicat est de défendre l'intérêt général, c'est en quelque sorte sa raison d'être, et c'est précisément ce que FO a toujours fait et continuera à faire !

Tous les syndicats n'ont aucune influence sur la distribution des augmentations de mérite qui dans certains cas se révèlent être très injustes.

Ensuite, nous avons demandé que les salariés qui n'ont pas porté plainte sur le contentieux du STIP soient traités de façon identique aux autres, si toutefois la décision de Valence venait à être confirmée en appel et en cassation. La Direction s'était pourtant engagée par écrit sur ce point (*Bulletin Bleu n° 3693 du 27 janvier 2015*).

Là encore, nous avons essuyé un refus catégorique.

Nous allons ici tenter d'expliquer un peu le mécanisme dans lequel les procédures en justice nous ont fait rentrer.

Tout d'abord le procès de Valence a contraint Caterpillar à payer un STIP à hauteur de 9 % aux non-cadres à plus de 300 plaignants.

Certes pour 4 années (2008, 2010, 2014 & 2015), années qui n'étaient pas touchées par un accord d'entreprise moins favorable.

Précisons au passage qu'un accord instituant un STIP inférieur à 9 % (par exemple sur une année) s'impose de lui-même et empêche d'obtenir davantage devant les tribunaux au titre de ladite année.

L'obsession de la Direction de nous faire signer un STIP inférieur à 9 % pour les années 2019 et suivantes trouve son explication dans "cette subtilité juridique".

Chacun aura bien compris que ce qui se dessine en filigrane derrière toutes les procédures en cours, c'est d'une part le droit au STIP pour tous, qui rappelons-le, est acquis depuis 2011, et d'autre part la détermination du pourcentage (4,4 % ou 9 %) dans les années futures.

Par conséquent, le fait de signer un accord dans lequel serait inscrit un STIP inférieur à 9 % pour les années futures ferait perdre tout sens aux procédures juridiques actuellement engagées.

Les syndicats soutenant ces actions juridiques et qui en parallèle signeraient un accord STIP inférieur à 9 % se retrouveraient confrontés à un problème de pure logique.

En effet réclamer devant les tribunaux un STIP à 9 % et empêcher dans le même temps ce pourcentage de s'appliquer revient à vouloir tout et son contraire.

Mais avouons-le, ces procès sur le STIP nous posent des problèmes pour ainsi dire insolubles, puisque l'objectif initial d'obtenir un STIP à 9% sans porter atteinte aux AG & AM s'avère inaccessible.

En effet, si la justice peut imposer à l'entreprise le paiement d'un STIP à 9 % aux non-cadres, elle ne peut pas l'obliger dans le même temps à distribuer des augmentations générales et de mérite.

Tant est si bien que nos dirigeants nous font payer l'augmentation du STIP par un transfert des augmentations AG ou AM sur cette prime.

C'est un peu le principe des vases communicants ! Ce qui se vide dans un vase se remplit dans les autres. Mais au final, la quantité totale de liquide reste identique !

C'est très exactement ce qui se passe avec le STIP.

La progression du pourcentage de 3 à 4,4 sur les 3 dernières années est d'ailleurs édifiante, elle s'est faite tout simplement par la diminution des AG.

Ce qui, convenons le, est aux antipodes des thèses communément défendues par les syndicats en matière de politique salariale.

Voilà résumé en quelques lignes une affaire bien compliquée pour tout le monde.

Pour finir sur ces négociations, nos dirigeants n'ont tenu aucun compte des revendications principales (AG, STIP, embauches en CDI) que nous avons exprimées.

En un mot, ils ne souhaitaient pas un accord avec notre organisation syndicale : dont acte !

Nous constatons depuis quelques années que la philosophie générale des Ressources humaines a bien changé.

Nos dirigeants font exactement ce qu'ils ont envie de faire au moment où ils le décident, sans se soucier le moins du monde du point de vue des organisations syndicales.

À tel point qu'il arrive parfois que nous les agaçions par le seul fait d'exposer des positions divergentes aux leurs.

Le dialogue finit par devenir inutile des deux côtés et se révèle être une pure perte de temps.

Cette absence d'écoute et cette certitude d'avoir toujours raison en tout lieu et en toute circonstance, n'augurent rien de bon pour l'avenir.

Notre syndicat n'organisera pas de consultation sur un projet avec lequel il est en désaccord.

D'autres OS ont fait un choix inverse et considère que finalement la proposition de la Direction mérite consultation : c'est leur avis.

Nous tenons ici à préciser que nous respecterons le choix des organisations syndicales qui signeront cet accord.

FO a suffisamment eu à supporter des campagnes de dénigrement systématique menées à son encontre lors de la signature de précédents accords, pour ne pas tomber à son tour dans ce type de travers.

Néanmoins, nous devons tous bien prendre conscience que la signature d'un tel accord entérinerait à terme la disparition pure et simple des augmentations générales.

Est-ce bien notre volonté ? Notre syndicat ne le pense pas !

Les dispositions prévues dans le projet d'accord :

1. **Augmentation générale : 0,5%**
2. **Augmentation individuelle : 1%**
3. **Prime exceptionnelle de 500 € pour tous.**
4. **Promotion : 0,2 %**
5. **STIP fixé à 4,4%** pour les années futures ou évolutif par un prélèvement sur les AG.
6. **Mise en place d'un intéressement** en 2019 (**0,5% pris sur NOE 2018 et 0,5% pris sur NOE 2019**) : (à négocier en 2018, mis en place en 2019 et payable en 2020)

En plus de tous ces éléments :

- ⇒ Renouvellement des chèques emplois service pour les personnes atteintes d'un handicap.
- ⇒ Prolongation du protocole transactionnel jusqu'au 31 juillet 2018 (litige STIP).
- ⇒ Prime exceptionnelle pour les personnes ayant été notée R1 et R2 ayant atteint le plafond de leur grille de salaire.
- ⇒ Suppression de la prise en compte de la position de la grille dans la matrice de mérite (le point médian n'existe donc plus).

Sans accord :

L'intégralité des AG et AM serait versée dans le STIP qui serait porté à 5,9 % cette année. Pour sécuriser l'année 2019, l'entreprise se verrait contrainte de porter le STIP à 9 % l'an prochain, à prendre bien évidemment sur le budget NOE 2019.

0,2 % serait consacré aux promotions.

Quid des autres dispositions ?

Nous pensons que certaines seraient quand même appliquées. Il est tout de même nécessaire de motiver les salariés surtout en période de montée en production...la fin justifiant les moyens !

Matrices de mérite-cadres / non cadres

Non-Cadres		
Supérieur	1	2,10 %
	2	2,10 %
Dépassé	1	1,5 %
	2	1,5 %
Bonne performance	1	1,1 %
	2	0,85 %
	3	0,50 %
Objectifs non atteints		0 %
Budget		1 %

Cadres		
Supérieur	1	3,10 %
	2	3,00 %
Dépassé	1	2,5 %
	2	2,4 %
Bonne performance	1	2,1 %
	2	1,85 %
	3	1,50 %
Objectifs non atteints		0 %
Budget		2,0 %

Nous observerons au passage une singulière bizarrerie dans la matrice des non-cadres : pour les personnes jugées "supérieur ou dépassé", il existe 2 échelons avec un % identique.

Ex : Quel est l'intérêt d'être jugé "dépassé" échelon 1 ou 2 ? Aucun !

Grenoble, 13/03/2018