



STIP : Suite et fin ?

Le mardi 11 avril, la Direction a convoqué les organisations syndicales pour les informer qu'un accord, sur le contentieux relatif au STIP, avait été trouvé avec SYMETAL (CFDT).

Les termes de l'accord sont les suivants :

La Direction s'engage à :

- Retirer son pourvoi en cassation contre le jugement de novembre 2014.
- Accorder à tous les salariés présents à l'effectif et non dispensés d'activité, une prime de 2300 € bruts (à laquelle il conviendrait de déduire l'avance perçue en avril 2016). La contrepartie exigée serait un renoncement individuel à toute forme de contentieux relatif au STIP.

SYMETAL :

- Renonce à demander l'application du jugement de novembre 2014 dans lequel un STIP à 9 % avait été fixé pour les années 2008, 2009 et 2010.
- Stoppe son action auprès du JEX (juge de l'exécution) chargé de contraindre Caterpillar à appliquer le jugement de novembre 2014.

Voilà expliqué en quelques lignes la situation.

Quoi en penser ?

D'abord c'est une affaire qui sous une apparence assez simple à cerner, s'avère être sur le plan juridique extraordinairement complexe à mener à bien.

Elle avait été démarrée par l'ancienne équipe CFDT en 2010, la CGT ne voulant pas laisser à la seule CFDT les bénéfices d'une éventuelle "victoire", s'était fort opportunément invitée dans les procédures individuelles de 2015.

La CFTC avait quant à elle entamé dans son coin sa petite procédure qui ne concernait, comme

toujours, uniquement que ses propres délégués...

Il avait été promis aux salariés ayant porté plainte des milliers d'euros en retour... Personne n'en a jamais vu la couleur.

Par contre, nous avons subi en 2015 un gel de rémunération qui nous a quand même fait perdre au moins 1,5 % sur l'année, et là nous avons bien enregistré une perte sèche et définitive.

Le STIP a bien vu son pourcentage évoluer de 3 % en 2011 à 3,9 % en 2017, mais cette hausse s'est faite au détriment des augmentations générales et de mérite.

Dit autrement, nous avons transformé des augmentations des salaires en prime aléatoire avec l'inconditionnel soutien de la CGT qui revendique dans le même temps un STIP à 9 %, la manière d'y arriver importe peu.

Maintenant quoi penser de l'accord SYMETAL ?

Il limite les dégâts, car au vu de la tournure que prennent les événements nous étions encore loin, très loin d'un dénouement heureux.

Il permet à ceux qui ne souhaitent pas intenter une action en justice contre l'entreprise, de récupérer une partie de ce qui a été perdu en 2015 en n'empêchant pas les salariés ayant une procédure en cours de continuer leur action.

Par contre il ne tient pas compte des salariés partis entre temps à la retraite ou dans le dernier PDV et qui pourtant ont bien participé en 2008, 2009 et 2010 à l'activité économique de l'entreprise. Les personnes mises en longue maladie et en invalidité après cette période sont elles aussi injustement écartées de cette mesure. C'est le principal défaut de cet accord.

Voilà résumé en quelques lignes la situation.

Pour ce qui nous concerne, nous avons toujours pensé qu'utiliser la voie juridique pour satisfaire une revendication salariale n'était pas la bonne méthode.

En effet, un syndicat peut potentiellement contraindre Caterpillar par des procédures en justice bien menées à augmenter le pourcentage du STIP, mais il ne peut pas empêcher que cette augmentation se fasse au détriment des augmentations générales.

Par conséquent, toute action syndicale doit être réfléchie et doit anticiper les problèmes nouveaux qu'elle est susceptible d'engendrer.

C'est précisément sur ce point-là que l'ancienne équipe CFDT a failli.

En un mot, il ne faut pas qu'au final le remède se révèle être pire que le mal qu'il est censé combattre, et dans cette affaire, même si les effets négatifs ont fort heureusement été un peu atténués par la nouvelle équipe CFDT, c'est quand même bien ce sentiment-là qui prédomine.

Grenoble le 28 avril 2017