

GRANDE SAGA SUR LA NEGOCIATION SALARIALE ANNUELLE NOUVEL EPISODE DU 30 MAI 2008 : « LE MIROIR AUX ALOUETTES »

Acte I *Les faits*

Proposition par le collège employeur d'une augmentation de 3% de la valeur du point (ce qui ne couvre pas la baisse du pouvoir d'achat) en la conditionnant à une révision de la convention collective pour supprimer l'indexation des salaires sur la valeur du point de la Fonction Publique.

Pour le SNEC-CFTC : lier une augmentation de salaire immédiate à la disparition définitive de toute référence à la valeur du point de la Fonction Publique s'apparente à un chantage insupportable...

Pourquoi le collège employeur remet-il en question cette référence ?

En guise d'argument, le collège employeur évoque le souhait de valoriser le paritarisme, en n'étant plus dépendant des négociations salariales qui se déroulent dans la Fonction Publique. En clair, la FNOGEC souhaite avoir une totale maîtrise des négociations salariales en étant seul décisionnaire, sans se faire imposer un point de départ dans les négociations !

Acte II *historique (avec un petit « h »)*

Pourtant, lorsqu'on regarde en arrière, ces mêmes employeurs n'ont pas fait preuve de largesse lors des négociations en accordant l'an dernier une augmentation d'indices sur les plus bas salaires et une prime pour les autres (ces améliorations étaient notamment rendues nécessaires par la hausse du SMIC).

Il faut remonter à novembre 2006 pour que tous les salariés OGEC se voient octroyer une augmentation d'un point d'indices en plus de celle accordée dans la Fonction Publique.

A la sortie de la loi sur le pouvoir d'achat en février 2008, les représentants SNEC-CFTC, lors des négociations dans les établissements, ont demandé à ce que les salariés bénéficient de la fameuse prime. Le plus souvent, la réponse a été un non catégorique ou une dérobade en relayant docilement la recommandation de la FNOGEC « *attendre les résultats de la négociation annuelle de mai 2008* ».

Cependant, certains OGEC ont heureusement outrepassé cette recommandation et ont signé un accord, conscients qu'il était nécessaire d'apporter un plus à leurs salariés qui subissent des conditions de vie de plus en plus angoissantes, et ce indépendamment de ce qui pouvait émerger de la négociation salariale annuelle. Localement, s'est déroulé un véritable paritarisme en se mettant autour de la table et en engageant de vraies négociations.

Pourquoi au plus haut de l'échelle, cela se passe-t-il différemment ?

Acte III *Historique (avec un grand « H ») ou le miroir aux alouettes...*

Le collège employeur propose de revaloriser la valeur du point de la Fonction Publique d'environ 3% mais sans envisager aucune évolution d'indices !

« Le moment Historique » dont semble se gargariser la FNOGEC consiste en une seule valorisation de la valeur du point.

Ce qui eût été Historique c'est que ce même collège employeur joue sur les deux éléments de la rémunération (valeur du point - indices).

La FNOGEC ne nous a fourni aucune donnée mathématique, aucune information technique précise, qui nous permettent d'extrapoler la rémunération en tenant compte de l'évolution des deux leviers (indices et valeur du point).

Entre le 21 mai et le 30 mai 2008, il n'y a eu aucune nouvelle invitation à la table de la négociation. En résumé, la proposition du collège employeur était à prendre ou à laisser avec comme sanction suprême, si refus de signature des représentants des salariés, une augmentation de 0,3% en octobre 2008.

Acte IV ***Une autre idée de l'intersyndicale...***

Trois syndicats des salariés (CFDT, SPELC, CGC) sur les six ont fait le choix de se rencontrer en catimini, en mettant de côté ostensiblement les autres, afin de préparer une proposition.

Ces mêmes syndicats ont demandé aux trois autres (SNEC-CFTC, CGT, FO) s'ils souhaitaient s'associer à l'envoi de leur proposition en utilisant de fait les pratiques du collège employeur « mettre devant le fait accompli ».

Quelle étrange définition d'une intersyndicale !
Quels avantages en tirent-ils ?

A part un préambule nébuleux (à l'accord) qui précise que l'employeur « convient de la nécessité d'examiner la revalorisation des salaires en tenant compte notamment de l'évolution des indicateurs socio-économiques », qu'y a-t-il eu de plus ? Que sont devenus les 15 points d'indices revendiqués par ces mêmes organisations ? Pourquoi acceptent-ils de s'engager dans cette voie si dangereuse d'abandon du point de la fonction publique sans autre contrepartie.

Comme l'avait précisé à la Presse Philippe GARULO, notre président, le SNEC-CFTC n'était pas "réfractaire" à la proposition de la FNOGEC, mais pas à n'importe quel prix. Le SNEC-CFTC demandait des garanties conventionnelles sur lesquelles il envisagerait de s'engager pour la revalorisation du point d'indices de la branche.

La réponse de la FNOGEC à la proposition des trois syndicats des salariés (CFDT, SPELC, CGC) envoyée par courriel, vendredi 30 mai 2008 au matin, n'éclaircit pas, loin s'en faut, l'horizon ! (Ce même jour, avant 12 heures, les organisations syndicales des salariés devaient faire part au collège employeur de leur réponse positive ou non à la proposition de ce dernier).

Le SNEC-CFTC n'a pu signer¹ dans ces conditions en refusant ainsi de donner désormais un blanc-seing au collège employeur quant à une hypothétique garantie de revalorisation des salaires.

Laurence ROGER - Philippe GARULO

¹ Le SNEC-CFTC a organisé une large consultation nationale auprès de ses adhérents et de tous les non adhérents salariés OGECE souhaitant apporter leur avis sur la proposition du collège employeur.

Ces réponses ont été remontées par le biais d'un vote télématique : 99 % des personnels qui se sont exprimés se prononcent pour un refus de l'accord proposé en l'état.

Nous avons néanmoins été au-delà, (et pour faire suite à la proposition de l'intersyndicale du 21 mai dernier) afin de savoir si ces mêmes personnels étaient réfractaires à l'abandon de la référence au point de la fonction publique pour un autre point. 80 % des personnels qui se sont exprimés envisageraient cette possibilité à la condition qu'un dispositif technique précis (calendrier, critères, paramètres, etc.) de négociation de l'évolution de ce nouveau point PSAEE, lors des négociations salariales annuelles à venir soit acté et intégré à l'article signé.