

Ces derniers, les plus jeunes, ont aujourd'hui le traitement que l'on sait : des perspectives professionnelles peu enviables et des rémunérations d'un niveau qu'aucun des anciens n'aurait imaginé⁹.

C'est ce statut collectif qui doit être aujourd'hui négocié. Sérieusement, et de bonne foi. Les employeurs y paraissent disposés. Ce n'est certes pas de bonne grâce, on le sait. Ce n'est que lorsqu'ils ont pris conscience de l'étendue des effets de notre action (13^{ème} mois de l'accord de 1985 qui constitue lui aussi un droit acquis qu'ils nous doivent¹⁰, comparaison salaire de base seul avec la RAM), et lorsqu'ils ont vu déferler une première vague d'actions prud'homales en janvier (plusieurs centaines alors, nettement plus du millier à ce jour, et ça continue), qu'ils ont proposé d'ouvrir des négociations.

Pour nous, l'objet de celles-ci est de réparer les torts collectifs qu'a subis en 2001/2002 la communauté des salariés de nos entreprises. **Ce dont il s'agit, c'est de négocier des accords collectifs en remplacement des accords de 1985 et de 1987.** Ceux-ci constituent donc la base de départ, la base de discussion.

Certes l'histoire a passé et les situations individuelles héritées de l'absence d'accords avant la date « fatidique » du 22 octobre 2002 sont consolidées depuis. **Il ne peut être évidemment question de les remettre en cause.** Toutefois, il est possible, et souhaitable, que les choses soient définitivement clarifiées pour l'avenir.

Si les patrons veulent réellement cette clarification, et que les risques de multiplication des contentieux soient définitivement dissipés, ils doivent commencer par admettre leurs erreurs et les torts qu'ils ont causés. La situation qu'ils déplorent aujourd'hui en est en effet le résultat direct.

Les patrons doivent également accepter de revenir à la source du conflit et des contentieux judiciaires, à savoir la dénonciation en juillet 2001 des accords de 1985 et de 1987 et la négociation manquée du fait de leur intransigeance d'alors d'accords collectifs de remplacement.

Si de toute évidence nous nous trouvons aujourd'hui hors du délai légal de 15 mois de négociation de tels accords, rien n'interdit de les conclure aujourd'hui et de leur attacher un certain nombre des effets de substitution produits en cas « normal ». **C'est là, et là seulement, que réside le nœud du problème à régler.** Il ne sera défait qu'à la condition que les patrons acceptent que ces accords reconnaissent aux salariés :

- 1) le droit à un salaire d'embauche décent dont le montant assure à nos jeunes collègues leur indépendance économique ;
- 2) le droit à une évolution salariale régulière, liée aux acquis de l'expérience (qui font qu'on a du métier) dont les entreprises profitent.

A ces conditions, et à ces conditions seulement, **Sud** est prêt à rentrer de plain pied dans la négociation, où nous porterons des revendications à nos yeux essentielles :

Salaire minimum d'embauche = 1500€ nets par mois ;

Prime de technicité = 80€ tous les 3 ans ;

Paliers de progression par métier.

Déboucher sur ce statut collectif¹¹

qu'ils nous doivent, notamment aux plus jeunes d'entre nous, tel est l'enjeu pour Sud.

L'exécutif national :

J.Bonnard – M.Brugnooge – D.Gilot – J.L.Kerenflec'h – J.F.Largillière – B.Meyer – J.L.Pavlic – C.Perrin – S.Rodier – P.Saurin

Paris, le 17 mai 2010 N° 11/2010

⁹ Nos jeunes collègues doivent savoir qu'à l'époque, nous nous sommes battus contre cela, qu'on a mené des grèves longues et dures souvent, sans succès et avec un coût très lourd, pas tant en pertes de salaires, qui furent certes douloureuses (3 semaines de grève, souvent), mais en termes de confiance dans notre capacité collective à agir. **Sud** n'a pas baissé les bras, ne les baissera d'ailleurs jamais, et a porté le combat sur le terrain judiciaire. Il va toutefois sans dire que nous aurions préféré, à l'époque, des succès sur le terrain de l'action collective.

¹⁰ Cet effet-là paraît bien incompréhensible à nos patrons. Il nous semble toutefois difficilement réfutable sur le plan de l'analyse juridique. Ils le savent, sans doute. Quand **Sud** l'a mis en avant, que n'a-t-on entendu de leur part ! C'est malhonnête, crapuleux se seraient même étranglés certains d'entre eux. Pas du tout. Cet effet est simplement une des conséquences de leur stratégie sociale, de la confrontation qu'ils ont voulue, et a surgi en plein jour du fait d'une résistance qu'ils n'avaient pas vue venir, celle de **Sud**. Dans cette confrontation qu'ils ont déclenchée, nous mobilisons tous les moyens dont nous disposons, et nous tâchons de profiter des faiblesses de l'adversaire, sans états d'âme comme il se doit dans une telle configuration. C'est tout. A quoi pouvaient-ils s'attendre d'autre, de notre part ? Avec nous, ils devaient pourtant savoir qu'ils n'auraient pas affaire à des pantins !

¹¹ La question des contreparties viendra le moment venu, qui n'est pas au début des négociations (encore moins en préalable). Tout ce que nous pouvons dire aujourd'hui, c'est que, si nous sommes partie à un accord collectif, nous saurons montrer, encore une fois, qu'à **Sud**, nous sommes des gens conséquents.



Union
syndicale
Solidaires

CE QUI SUIT VOUS CONCERNE, TOUTES ET TOUS, DIRECTEMENT !

Au moment où il est question que des négociations s'ouvrent suite à l'épilogue judiciaire de l'affaire des bulletins de salaire, nous pensons qu'il est utile, afin que chacun(e) sache bien de quoi il retourne précisément et prenne l'exacte mesure de ses droits individuels et des enjeux collectifs, de (ré)exposer le dossier.

20 juillet 2001 : La CNCE dénonce deux accords collectifs :

Le premier accord, du 19 décembre 1985, « sur la classification des emplois et des établissements ; conséquences de ces nouvelles dispositions sur la rémunération », prévoyait notamment :

- 1) une rémunération minimale mensuelle, par niveau de classification, dite « Rémunération Globale Garantie » (R.G.G) ;
- 2) quatre primes :
 - une prime de durée d'expérience (PDE), qui se substituait à un système d'échelon ;
 - une prime familiale (PF), qui prenait la suite d'une indemnité dite « de résidence et familiale » (la partie « indemnité de résidence » était intégrée au salaire de base) ;
 - une prime de vacances (PV), versée au mois de mai ;
 - une gratification de fin d'année (13^{ème} mois), égale à la rémunération versée au mois de décembre (salaire de base + PDE + PF).

Le deuxième accord, du 8 janvier 1987, « sur les mécanismes de rémunération », déterminait la structure de la rémunération.

Aux termes de cet accord, la rémunération effective mensuelle de chaque salarié, une fois déduits les éléments suivants :

- chaque mois, la PDE et la PF ;
- les mois où elles étaient versées, la PV et le 13^{ème} mois ;
- l'ancienneté acquise (représentative des ex-échelons d'ancienneté),

devait être au moins égale à la R.G.G. applicable¹.

¹ A cette rémunération s'ajoutaient également des avantages ou des primes prévus cette fois dans des accords d'entreprise. Ces accords ont été dénoncés dans les entreprises dans la foulée des accords nationaux. La structure de la rémunération se présentait donc comme suit :

Rémunération mensuelle – primes de l'accord du 19.12.1985 – primes locales ≥ la R.G.G.

La loi

La loi prévoit que la dénonciation d'un accord collectif n'est effective qu'à l'issue d'un préavis de trois mois, auquel succède une période de douze mois au cours de laquelle des négociations visant à aboutir à la conclusion d'un accord dit de substitution à l'accord dénoncé doivent être engagées. Au terme des douze mois, **et si aucun accord de substitution n'a été conclu**, la loi prévoit alors que les avantages que retireraient les salariés des accords dénoncés leurs sont individuellement maintenus². C'est ce qui s'est produit.

² Ces avantages individuellement acquis feront désormais partie intégrante du contrat de travail de chaque salarié.

Suite à la dénonciation des accords de 20 juillet 2001, les négociations ont, certes, abouti à la signature en juillet 2002 de plusieurs accords collectifs de remplacement, mais par des syndicats très minoritaires (CGC, CFTC et FO). Plusieurs syndicats, dont **Sud**, ont alors exercé leur droit d'opposition, si bien que ces accords n'ont pu entrer en vigueur.

Cela ne devait être que partie remise. En effet, la CNCE ayant décrété closes les négociations³, celles-ci furent reprises postérieurement au 22 octobre 2002⁴. Elles aboutirent sans peine à la conclusion d'accords collectifs très proches des accords de juillet 2002⁵. Ces accords sont les suivants :

- 1) Accord sur la classification des emplois du 11 septembre 2003, accord signé par la CFTC, la CGC et FO ;
- 2) Accord du 11 décembre 2003 sur les Rémunérations Annuelles Minimales, accord signé par FO ;
- 3) Accord sur la part variable du 30 septembre 2003, accord signé par la CFTC et la CGC ;
- 4) Accord du 25 juin 2004 sur les promotions, accord signé par la CGC, FO et le SU.

Le premier accord permet aux employeurs de classer les emplois comme ils veulent, les critères de différenciation entre les niveaux de classification possible d'un emploi donné étant ce qu'ils sont : flous et élastiques à souhait !

L'accord sur les RAM et celui sur les promotions furent sans doute ceux qui remplirent le plus d'aise les patrons. En matière de rémunération, le tour paraissait en effet définitivement joué : la décision unilatérale prise par la CNCE, **au mépris des droits des salariés**, d'intégrer les avantages individuels acquis au salaire de base, recevait à présent une onction syndicale ! En effet :

- l'accord sur les RAM entérinait purement et simplement le fait accompli. En prévoyant que « *la rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé* », les signataires pensaient sans doute avoir définitivement scellé le sort des avantages individuels acquis : dilués dans le salaire de base, ils étaient compris dans la RAM. Tout bénéfice pour les patrons, pertes sèches à venir pour les salariés !
- l'accord sur les promotions corrige, lui, un des effets de la dilution dans le salaire de base des avantages acquis (et par là entérine le principe de celle-ci également), mais le fait incomplètement. Il prévoit en effet une augmentation minimale égale à 35% (seulement) de la différence entre les Ram de l'ancien et du nouvel emploi, afin d'éviter toute promotion « blanche ».

Quant à l'accord introduisant la part variable, c'était la cerise sur le gâteau. Les patrons l'emportaient sur toute la ligne !

³ Alors qu'il restait encore 3 mois pour négocier des accords de substitution susceptibles de recevoir l'assentiment d'organisations syndicales suffisamment représentatives, attitude qui marque bien le mépris que les patrons portaient à ces organisations.

⁴ Date à laquelle les accords dénoncés cessèrent définitivement de s'appliquer et furent cristallisés les avantages individuels acquis.

⁵ Dans l'intervalle, la CNCE avait obtenu du législateur qu'il vote la suppression du droit d'opposition des organisations syndicales majoritaires à des conventions ou accords collectifs, qui existait alors dans les caisses d'épargne (ce droit a depuis été (ré) institué, et généralisé).

Objet et enjeu d'une négociation

Chacun voit bien la situation, sinon confuse (à vrai dire, elle est plutôt claire, si on s'en tient au point où nous en sommes !), mais passablement « embrouillée » où nous sommes. Un vrai foutoir ! Des contrats de travail dissemblables, des rémunérations disparates, des accords collectifs à côté de la plaque... et du but.

On pourrait en rester là et dire que ceux qui ont créé cette situation n'ont qu'à s'en prendre à eux-mêmes. Et que vogue la galère ! Ce n'est pas l'état d'esprit qui nous anime à **Sud**. Si nous avons mené cette bagarre judiciaire, ce n'est pas pour faire constater un fiasco et en consolider les résultats, mais pour faire échec à la politique sociale inaugurée en 2001 par les patrons avec la dénonciation des accords collectifs nationaux et le simulacre de négociations qui s'en est suivi.

Il ne tenait en effet qu'à eux de proposer des accords collectifs en remplacement de ceux qu'ils avaient dénoncés dont le contenu aurait été de nature à recueillir l'adhésion d'une ou plusieurs organisations syndicales qui comptent. Au lieu de cela, leur attitude ne fut que mépris, outrecuidance, postures de matamore.

C'était sans compter sur la détermination de **Sud** Caisses d'Épargne qui a toujours dénoncé et combattu l'attitude des patrons dans cette affaire. Dès la signature de ces accords collectifs, nous avons engagé la résistance et le combat contre ces régressions sociales en actionnant tous les leviers à notre disposition. Parmi ceux-ci, le levier juridique et judiciaire nous est apparu d'emblée évident, en dépit de l'effet « temps » et de la charge financière possiblement lourde pour notre syndicat qu'il induisait (les procédures judiciaires sont longues et coûteuses). Nous l'avons fait sans jamais faiblir, convaincus que nous étions qu'une telle violation des droits individuels et collectifs des salariés ne pouvait, ne devait pas passer.

Nous l'avons fait avec le succès que l'on sait aujourd'hui : TOTAL !!!

Conséquences concrètes des décisions de justice obtenues par **Sud**

- 1) Tous les avantages acquis qui ont été intégrés dans notre salaire de base doivent en être distingués.

Ne sont pas en effet seulement concernés ceux issus de l'accord collectif du 19.12.1985, qui étaient en cause dans notre affaire. L'arrêt de la Cour de cassation est clair : les avantages acquis que l'employeur incorpore unilatéralement dans le salaire de base doivent être rétablis. Doivent donc l'être les avantages acquis nationaux issus de l'accord de 1985 notamment, mais aussi les avantages acquis locaux.

- 2) L'avantage acquis est, outre des primes, la structure même de la rémunération, telle qu'elle découlait de l'accord du 8.01.1987.

L'arrêt de la Cour de cassation est également très ferme sur ce point. En clair, nos bulletins de salaire doivent avoir la même présentation que celle qu'ils avaient jusqu'en octobre 2002.

Tout ceci est incontestable.

Mais encore :

- 1) les avantages acquis sont des éléments de rémunération exclus des minima conventionnels⁶. En clair, ils ne doivent pas être pris en compte pour vérifier qu'un salarié perçoit une rémunération au moins égale à la RAM qui lui est applicable (accord du 11.12.2003). Concrètement, seul notre salaire de base, une fois qu'en auront été déduits tous nos avantages acquis, doit y être rapporté ;
- 2) même chose s'agissant du respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Les avantages acquis ne doivent pas entrer en ligne de compte.

Cela aussi est incontestable.

Tels sont nos droits de salariés⁷. Et le moins qu'on puisse attendre d'une organisation syndicale, c'est qu'elle les défende. C'est même là le « minimum syndical », il nous semble !

⁶ Les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe de l'accomplissement du travail sont exclus des salaires minimum. La jurisprudence est constante sur ce point. Or c'est le cas des avantages acquis.

⁷ On doit aussi mentionner les augmentations de salaire liées à une promotion. Mais ça, les patrons l'ont admis sans trop de difficultés, vu le texte de l'accord. Ils n'ont toutefois régularisé la situation des collègues concernés que récemment, en Janvier 2010. Ces augmentations sont évidemment le résultat direct de notre victoire juridique.

De tels accords auraient dû, pour cela, comme le sont tous les accords conclus en de telles occurrences, contenir au moins ces deux chapitres :

- 1) un portant sur des avantages et des droits au profit de l'ensemble des salariés en substitution d'avantages et de droits que contenaient les accords dénoncés ;
- 2) un deuxième prévoyant une clause de maintien des avantages acquis, selon des modalités à préciser, qui n'auraient pas leur équivalent, ou tenu comme tel, dans le nouvel accord.

Ainsi, le tort qu'ont eu les patrons à l'époque, nos victoires juridiques en soulignent toute l'évidence, c'est de ne pas avoir négocié sérieusement avec les représentants du personnel de nouveaux accords collectifs. De ce tort procèdent aussi les torts qu'ils ont causés à l'ensemble des salariés, en voulant les priver pour l'avenir d'un statut collectif digne de ce nom.

Ce statut collectif aurait profité à tous les salariés, **anciens et nouveaux**⁸.

⁸ Les nouveaux surtout, les anciens conservant les avantages acquis en compensation, ce pourquoi on ne peut tout de même pas leur reprocher quoi que ce soit, eux qui n'ont rien demandé.