

Négociation Nationale FNCA du 10 mars 2011

Délégation SUD : Christian Briaud, Denis Marion, Jean-Yves Salvat, Jean-Pierre Fillancq

Dialogue social et salaires

Cette négociation nationale avait pour but de s'expliquer sur les désaccords et loupés des dernières négociations (salaires, Pacs, RTT, Nice, etc.). Et peut-être trouver des solutions.....

Dialogue social

Historique : voir comptes rendus des négociations et commissions techniques des 13 janvier et 8 février.

Par une expression commune, en séance du 13 janvier puis en Concertation Nationale du 27, les 8 syndicats dénonçaient :

- Des négociations nationales de plus en plus difficiles (échec sur les accords RTT, Salaires, Congés spéciaux)
- Puis des CR qui adaptent les accords nationaux à leur convenance
- Des négociations locales qui ne sont que la validation de décisions des Directions
- Des passages en force sur de nombreux dossiers (pas d'avis vaut avis, sur Nice par exemple).

Après différents échanges et constats, une réunion à délégations restreintes (2 par syndicats, Christian Briaud et moi-même pour SUD) s'est tenue le 2 mars, pour aller plus loin que les échanges traditionnels.

- Les syndicats ont confirmé le durcissement des dirigeants, tant au niveau national que local, ce que ne partage pas la FNCA qui pense que les syndicats font de la surenchère dans leurs demandes. Une proposition est faite pour comparer avec sérieux le contenu des accords et les revendications syndicales pour déterminer si c'est la FNCA qui veut donner moins, et/ou les syndicats qui veulent obtenir plus.
- Sur le déroulement des négociations, les syndicats constatent que les projets arrivent ficelés avec de trop minces marges de manœuvre. De fait, les élus sont pas reconnus comme des acteurs sociaux, de plus les DG n'assistent peu ou pas aux CE. C'est trop de dimension humaine qui se trouve absente des DRH (c'est pourtant un véritable métier), cet aspect RH ne se trouvant pas non plus au niveau des responsables d'agences ou unité.
- Les moyens nécessaires au dialogue social sont jour après jour diminués, au niveau national le nombre d'Art5 a chuté par la diminution des Délégués Syndicaux suite aux fusions et la nouvelle loi sur la représentativité. Dans les CR, les accords IRP sont révisés à la baisse alors que les dossiers sont de plus nombreux et complexes.
- Les objectifs commerciaux continuent de dégrader les conditions de travail au quotidien. Il faut rappeler que le passage aux 35h qui a généré la RTT ne s'est pas accompagné des embauches équivalentes. On fait donc le même travail avec moins de moyens et dans le même temps on sent bien les attaques idéologiques contre les RTT : l'accord n'a d'ailleurs pas été trouvé sur le temps de travail (tentative de diminution des jours de RTT et mise en place de difficultés pour les poser). L'échec de l'accord PACS est significatif sur ce plan : la FNCA et maintenant de nombreux responsables, martèlent que les évolutions sociologiques et le nombre de jours de RTT ne sont pas compatibles. Il faut les réduire, en donner moins mais différemment. Pourtant le PNB et les résultats ont explosé, ce qui nous amène aux salaires pour lesquels la FNCA adopte un discours similaire, il ne faut pas donner plus mais mieux (voir plus loin).

La FNCA a pris acte des demandes syndicales, ne les sous-estime pas car portées par les 8 syndicats et proposera des améliorations d'ici fin juin dans 4 domaines, éventuellement sous forme d'un accord

car la FNCA souhaite que le dialogue social soit amélioré en prévision du projet groupe ambitieux :

1. Positionnement du dialogue social aujourd'hui et pour le projet groupe
2. Ressenti des acteurs, mode de relation
3. Constat de la méthode, processus de travail
4. Fonctionnement

L'objectif est de résoudre les difficultés rencontrées, citées ici en vrac et pas répétées pour celles déjà listées :

- Ecoute réciproque et confiance mutuelle
- Définition du périmètre de négociation : orientations ou normes
- Nombre important d'accords à renouveler et file d'attente difficile à gérer
- Explication de la FNCA lorsqu'elle ne reprend pas une proposition
- Explication des raisons qui empêchent un syndicat de signer
- Calendrier annuel ou pluriannuel de négociations intégrant le suivi et l'application des accords
- Identification des raisons d'impossibilité d'application
- Notes techniques d'application des accords connues de tous
- Communication plus large de conclusions d'accords
- Moyens donnés pour les négos, leur préparation et rappel aux collègues comme à l'encadrement, du fonctionnement des instances et la place des élus

Les discussions devront continuer car les syndicats font remarquer que sur le plan financier, les CR sont hyper-réactives (Comités d'Entreprises et Conseils d'Administrations pour Nice et titrisation). Elles devraient faire preuve d'autant de rapidité pour prendre et appliquer des dispositions sociales. Pour la FNCA, la logique du toujours plus doit être remplacée par la logique du mieux.

Méthode de la négociation salaires

Historique : voir comptes rendus des négociations et commissions techniques des 27 janvier, 8 et 15 février.

Suite aux difficiles négociations salariales des années précédentes et au blocage de l'année passée, il avait été convenu de mettre à plat la méthode de négociation des salaires.

S'inspirant de la négociation sur les Conditions de Travail, la FNCA s'est entourée du cabinet Hewit pour enrichir les pistes. Nous l'avons rencontré (Christian Briaud et moi-même) le 8 mars et avons abordé différents points :

- La contradiction entre le conseil et le volume de ventes exigé par les objectifs
- Les challenges à répétition
- L'hétérogénéité des REC ou Bonus et leur manque de sincérité (objectifs démesurés, non atteints, mais bien souvent le coup de pouce des directions)
- La différence des enveloppes Intéressement et participation suivant les CR
- Une amplitude entre bas et hauts salaires qui s'amplifie à chaque augmentation
- Des parties de salaires figées en € et qui ne sont indexées sur rien
- Des éléments de salaires qui ne touchent pas tous les salariés mais qui sont pourtant pris en compte pour mesurer l'augmentation globale
- Des mesures d'augmentation intervenant trop tard dans l'année
- Un système national trop complexe, que compliquent encore plus les déclinaisons locales
- Un manque de reconnaissance salariale car les efforts permettent aux CR des résultats confortables, souvent remontés à CASA pour des utilisations hasardeuses
- Un sentiment d'injustice en comparaison des avantages en nature, retraites chapeau et jetons de présence des dirigeants

Tous les syndicats n'ont pas encore été reçus par le cabinet Hewit, mais la FNCA a fait une synthèse des différents problèmes ou propositions identifiés lors des précédents échanges.

- Date des mesures : au 1^{er} janvier avec effet rétroactif semble la meilleure solution

- Les périphériques figés en € doivent être examinés
- Certains demandent une augmentation identique sur RCE, RCI, RCC, d'autres non !
- Le poids des garanties de 1^{er} niveau doit être examiné
- Il est demandé d'indexer les REC (sur les RCE ?)
- La seule inflation est un indicateur réducteur, d'autant que les augmentations de denrées alimentaires, de l'énergie et du logement sont préoccupantes
- Les mesures générales devraient assurer au minimum le maintien du pouvoir d'achat pour chaque salarié
- Une possibilité de revoyure est nécessaire en cas de situations particulières
- Les augmentations pérennes sont préférables aux primes mais ces dernières peuvent constituer un levier en cas de situation particulière
- Il n'est pas normal qu'une augmentation de RCE par promotion soit quelquefois le seul levier d'une augmentation du pouvoir d'achat
- L'effet noria qui permet une économie pour les CR qui ne remplacent pas des départs ou par des plus bas salaires, n'est pas comptabilisé pour améliorer la capacité des CR à augmenter les salaires

Il n'y a pas pour l'instant de solutions à ces problèmes, mais ils sont posés et admis par les 2 parties. Nous rechercherons ce qui est acceptable pour les salariés, tandis que la FNCA recherchera ce qui l'est pour l'Entreprise. Pourrons-nous trouver un terrain commun si l'on se souvient que la FNCA veut « donner mieux, mais pas forcément donner plus ! ».

Nous pourrons le vérifier mercredi 16 mars, date de la prochaine Négociation Nationale sur les salaires.

Calendrier

Négociations nationales FNCA :

16 mars, Salaires

28 avril, Tps partiel, restructuration et regroupements de moyens

19 mai, Opca, rétribution globale

10 juin, Tps de travail, fin de carrières, CET, GRH

28 juillet, 15 septembre, 11 octobre, 22 et 23 novembre, 20 décembre

Comité de Groupe : 19 avril, 29 juin

Commission Emploi Formation : 24 juin

Commission plénière de Concertation : 28 septembre