



Avenant à la convention collective : Comment la CFE-CGC a su préserver TOUS les salariés mais aussi les Cadres....

Un petit rappel sur le contexte permettra de mieux appréhender les négociations de la CFE-CGC et son engagement.

La direction, dans l'unique but de trouver des pistes d'économie supplémentaires, a proposé en préliminaire des négociations NAO un avenant à la convention collective. Un discours clair et sans détour : « Si nous n'arrivons pas à renégocier la convention collective, la direction sera dans l'obligation de mettre en cause certains éléments composant la NAO ». Il faut tout de même savoir que malgré l'intitulé de ce rendez-vous annuel, la Négociation Annuelle Obligatoire la direction n'a pas besoin d'un accord majoritaire pour en modifier le contenu.

Les risques étaient donc importants, la direction pouvait mettre en cause des éléments conséquents de notre rémunération :

- **La PUA** : malgré la menace d'une action en justice de certains syndicats qui aboutirait dans un délai de 24 à 36 mois sans aucune certitude d'une issue positive, la direction pouvait en baisser le montant.
- **Les IKV** : nous avons tous en tête l'expérience des salariés d'ADP qui ont vu leurs IKV supprimées au profit d'une prime forfaitaire de 59 euros soit une perte en moyenne de plus de 250 euros par mois.
- **Les différentes primes....**

Dans ce contexte extrêmement contraint, la CFE-CGC a délibérément opté pour la négociation d'un avenant à la convention collective qui, à la différence de la NAO, nécessite un accord majoritaire des partenaires sociaux.

Ces discussions ont permis de trouver un accord équilibré qui a amorti la perte de rémunération des salariés mais aussi des cadres.

Certes il y a eu la perte de trois jours de congé mais la CFE-CGC a eu l'engagement de la direction de les transformer en AB53 ce qui a eu pour

conséquence directe de ne pas désorganiser les périodes de congés des salariés.



L'indexation de la PFA sur le taux de l'APLD pouvait faire craindre une baisse du montant de cette prime de fin d'année. Les négociations ont permis de mettre en place une prime de 160 € non imposable pour compléter le manque à gagner. La CFE-CGC a fait le pari que le taux d'APLD serait inférieur à 40%, nous sommes sur la bonne trajectoire. Ce qui a pour conséquence d'avoir **un effet positif sur la PFA**, deux exemples :

Hypothèse PFA de 2000 €, Taux d'APLD de 40% :

1200 €+ (800 € X 84%) + 160 € soit **2032 €**

Hypothèse PFA de 3000 €, Taux d'APLD de 30% :

2100 €+ (900 € X 84%) + 160 € soit **3016 €**

La CFE-CGC a tenu à intégrer dans l'accord le **maintien de la PVI pour les cadres au forfait pour 2021 et 2022**. Nous nous sommes heurtés à cette campagne de « cadre Bashing » orchestrée par certains syndicats peu soucieux de TOUS LES SALARIÉS, sous le prétexte que les « cadres » doivent aussi contribuer à l'effort, ce qu'ils ont déjà fait. Restes à prouver que malgré le maintien de la PVI, les cadres ne soient pas encore perdants. La direction se refuse de nous communiquer les notes de cadrage définissant les taux de répartition de la PVI selon l'atteinte des priorités

Comme quoi ! certains syndicats ont la mémoire très courte ou ne savent pas compter... il faut tout de même rappeler que, depuis le début de l'APLD, les cadres au forfait voient la globalité de leurs revenus annuels amputée de 16%, la PFA et la PUA étant intégrées dans leurs salaires mensuels depuis quelques années....

La CFE-CGC est responsable et force de proposition, notre objectif est et restera la préservation des salariés de l'entreprise et la protection des emplois.



Télétravail : contrainte ou opportunité pour notre direction ?

Historiquement, notre entreprise a toujours été perplexe devant ce mode d'organisation, est-ce le fait d'une entreprise spécifiquement tournée vers l'exploitation ? ou est-ce la peur d'explorer de nouvelles organisations du travail ?

Il faut tout de même constater que notre entreprise a utilisé ce prétexte pour mettre en place le flex office et faire de grosses économies sur les infrastructures...

La Covid a mis un grand coup de pied dans la fourmilière, il a fallu s'adapter rapidement à un

nouveau contexte. Comme souvent dans notre entreprise, on avance quand on est bousculé.

Le changement a été brutal et inévitable, nous ne sommes pas égaux devant autant de changement. Au-delà du défi technique qui peut, à lui seul, être un obstacle, il a fallu changer en profondeur son rapport au travail. Comment s'organiser au quotidien sans accompagnement ?

Le manager doit revoir totalement son mode de communication et redéfinir sa légitimité auprès ses équipes qui sont d'ailleurs souvent plus à l'aise avec l'informatique !

Le salarié cadre ou technicien a du mal à redéfinir l'interaction avec son manager comment doit-il faire ?

Bon an, mal an, nous nous sommes adaptés, nous avons trouvé des solutions, un nouveau mode d'organisation et retrouvé une très bonne productivité.

Le décret gouvernemental imposant le télétravail arrive à son terme, l'entreprise a proposé un protocole d'accord sur le télétravail. La CFE-CGC a négocié âprement ce protocole afin qu'il soit équilibré, souple et responsable, s'appuyant sur le fait que les salariés ont démontré leur maturité tout au long de la pandémie.

L'application est toute autre !!! L'échange et la recherche d'un consensus entre le salarié et le manager ont fait place, dans plusieurs entités, à l'application d'une note de cadrage froide et rigide mais surtout non négociable. **La CFE-CGC n'a pas manqué de le signaler !!!** Le manager lui-même se retrouve dans une situation très désagréable ou les notions de négociation et de management laissent place à l'application d'une note, le résultat d'un fonctionnement très contraint, le fameux « top down ».

Si vous avez une question ou si vous voulez que l'on traite un sujet n'hésitez pas contacter nous !

« Un cadre à votre écoute »



Laurence Demigné
Elue Cadre Cargo
Secrétaire Générale CFE-CGC