

Décidément, les Commissions Paritaires de Négociation et d'Interprétation deviennent le théâtre d'une fourberie toujours plus rodée...



Négociation Annuelle Obligatoire

Par un subtil jeu d'écriture du projet d'accord portant révision des RMMG, l'Association des Employeurs fait entériner ses revendications en réécrivant les articles de la Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire et des Institutions de Prévoyance qui la dérangent.

En faisant valider cet accord salarial par les Organisations Syndicales, et ce, pour une durée indéterminée, l'Association des Employeurs se dispense d'une négociation loyale et honnête sur l'Annexe IV et supprime purement et simplement l'unique clause qui lui posait problème à savoir la garantie d'augmentation des salaires réels à hauteur de 85% de l'augmentation de la RMMG 1A.

Habile jeu de passe-passe et de dupes...

La grille n'est révisée que pour ramener ses trois premiers niveaux à hauteur du SMIC en vigueur !

L'Association des Employeurs ne respecte pas même les textes de loi ! La loi du 4 août 2014 notamment, qui porte obligations en matière d'égalité salariale... Voilà plus de 12 ans que la Branche tergiverse sur ce sujet avec chaque fois de simples «mesurettes» ou des recommandations sans le moindre effet !

L'Association des Employeurs camoufle les reculs salariaux précités par un soi-disant 14ème mois pour toutes et tous mais dont elle ne garantit ni la pleine application, ni la pérennité !

La CGT ne se fera pas complice d'une telle arnaque et ne sera donc pas signataire d'un accord dont les termes n'ont de toutes façons pas été valablement et loyalement négociés.

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Le document de 45 pages transmis par l'Association des Employeurs ressemble davantage à un conte creux qu'à un véritable projet structurant. Un récit vidé de toute substance, auquel même le plus naïf des lecteurs aurait du mal à croire.

La formule pourrait se résumer ainsi :

«Traitez votre personnel avec indifférence, il continuera à travailler sans déférence»

Car sur 45 pages, aucune réponse aux questions essentielles :

- Quel cadre minimal pour encadrer réorganisations et restructurations ?
- Quelles obligations et quels délais en cas de transferts de personnel ?
- Quels moyens réels pour les représentant(e)s élu(e)s du personnel au sein des CSE afin de garantir la prise en compte effective de l'élément humain dans les décisions dites stratégiques ?
- Quelle anticipation des impacts des évolutions actuelles, notamment de l'Intelligence Artificielle, sur l'emploi ?
- Quelle reconnaissance concrète et durable pour les salarié(e)s qui s'investissent dans l'accueil et l'accompagnement des jeunes (tutorat, formation, transmission des savoirs) ?

La liste des interrogations est longue. Ce texte semble surtout répondre à une obligation formelle de réunion, avec l'espoir de donner l'illusion d'un dialogue constructif.

Pour envisager sérieusement une signature, cet accord devrait au minimum intégrer :

- Un chapitre spécifique intitulé « Cas de transferts d'activités, de personnels ou de déménagements », encadrant ces situations de manière homogène et garantissant la santé physique et mentale des salarié(e)s ;
- Une réelle reconnaissance de l'investissement des salarié(e)s exerçant des missions complémentaires, avec reclassement au niveau adéquat et revalorisation salariale correspondante ;
- Un reclassement et une revalorisation pour tout(e) salarié(e) obtenant un diplôme ou une certification validant ses compétences ;
- L'intégration d'un premier cadre structurant sur les impacts de l'Intelligence Artificielle sur l'emploi.

Compte tenu de l'absence d'évolution substantielle du texte et du refus persistant de l'Association des Employeurs d'entendre les revendications portées, la Fédération Nationale CGT des Personnels des Organismes Sociaux annonce qu'elle ne signera pas non plus l'accord GEPP.