

« Trop content »

« **Trop content** », c'est l'expression utilisée par un des signataires de l'accord triennal à propos de la « prime exceptionnelle de 360 € bruts pour une activité à temps complet » que M. Claude Tendil a décidé de verser¹.

Examinons si cette prime donne satisfaction à une revendication évidente : les salaires doivent augmenter d'un niveau au moins égal à la hausse des prix !

Nous sommes dans le cadre de l'accord triennal signé par les syndicats CFTD, CGC, CFTC et UNSA mais refusé avec détermination par notre syndicat **FO**. Or cet accord limite les augmentations générales à 1,9 % (sur la fraction de salaire plafonnée à 35 000 €) alors que **la hausse des prix atteint aujourd'hui un rythme annuel de 4,1 % !**

Sur ce point nous constatons que M. Claude Tendil est d'accord avec nous puisqu'il écrit qu'il observe une évolution des prix qui « **réduit, temporairement, la portée de l'accord salarial** ». Il a donc entendu les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les élus CE de **FO** qui répètent depuis des mois **qu'il faut sortir du cadre de l'accord triennal pour faire face à la hausse des prix**. En effet cet accord enferme les augmentations générales, les augmentations individuelles, les primes sur objectifs, l'intéressement et la participation dans une enveloppe globale et des sous enveloppes de telle sorte que toute mesure sur un élément ne peut se faire qu'au détriment d'un autre.

Cependant pour vérifier si cette prime de 360 € bruts permet de faire face à la hausse des prix, nous allons prendre un exemple.

Considérons le cas d'un salarié qui a terminé l'année précédente avec un salaire brut mensuel de 2000 €, payé 12 fois, et supposons que la hausse des prix atteigne 4,1 % comme c'est aujourd'hui le cas.

En janvier 2008, son salaire atteindra 2038 € et restera bloqué à ce niveau toute l'année. Il touchera donc 12 fois 2038 euros auxquels il faut ajouter la prime de 360 € de Monsieur Claude Tendil. Cela représente un montant annuel de 24 816 €. Si ce même salarié avait bénéficié d'une augmentation égale à la hausse des prix de 4,1 % son salaire aurait atteint 2082 € et le montant annuel 24 984 €. **Il y a donc une perte annuelle de 168 €.**

Mais c'est dans les années suivantes que la différence se fera le plus sentir puisque c'est le niveau du salaire qui détermine son évolution dans le temps. Imaginons que la hausse des prix suive un rythme annuel de 4,1 et que Monsieur Claude Tendil renouvelle tous les ans le versement d'une prime. En application de l'accord triennal ce même salarié verra son salaire porté en 2010 à 2108 € alors qu'il aurait obtenu un salaire de 2256 € s'il avait suivi l'indice des prix. **Soit une perte en niveau de 148 €.** En volume sur 3 ans, il touchera dans le premier cas 25 655 € et dans le second cas 27 075 €. **Sur 3 ans la perte sera donc de 2365 € !**

	Salaire aligné sur l'accord triennal avec la prime de M. Claude Tendil	Salaire aligné sur l'indice des prix sans la prime de M. Claude Tendil	Perte de salaire
Salaire mensuel décembre 2007	2 000 €	2 000€	
Salaire mensuel janvier 2008	2 038 € après 1,9 % selon accord triennal	2 082 € après 4,1 % selon inflation	44 € en niveau
Volume annuel 2008	24 816 €	24 984 €	168 € en volume annuel
Salaire mensuel janvier 2009	2 073 € après 1,7 % selon accord triennal	2 167 € après 4,1 % selon inflation	95 € en niveau
Volume annuel 2009	25 232 €	26 008 €	777 € en volume annuel
Salaire mensuel janvier 2010	2 108 € après 1,7 % selon accord triennal	2 256 € après 4,1 % selon inflation	148 € en niveau
Volume annuel 2010	25 655 €	27 075 €	1420 € en volume annuel
Bilan de l'accord triennal	Perte en volume : 2 365 €		Perte en niveau : 148 €

Pour comparer, nous appliquons toutes les augmentations au 1^{er} janvier de chaque année. Une autre méthode donnerait le même résultat mais serait plus complexe à présenter. Ainsi à la GMF l'accord que notre syndicat **FO** a signé prévoit une augmentation générale en fin d'année égale à la hausse des prix plus 0,2 %, donc dans ce cas 4,3 %. Il faut donc chaque année une prime pour permettre un rattrapage en volume sur l'année précédente. A la MAAF l'augmentation générale calculée en fin d'année est appliquée à effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Nous avons pris le cas d'un salarié non concerné par le plafond de 35 000 € et non optant pour la rémunération variable. Mais chacun pourra calculer par lui-même et constater que la perte serait, dans les autres cas, encore plus importante.

L'accord triennal est néfaste pour les salariés. De plus il conduit à une véritable désorganisation.

On constate en effet que des salariés « non optant » sont soumis à des objectifs mais ne toucheront pas de prime tandis que certains « optant » n'ont pas d'objectifs fixés. Certains « optant » ont des objectifs dont la réalisation dépend de leurs collègues directs ou des performances d'autres services. On remarque aussi une nouvelle pratique : certains « optant » qui ont atteint leurs objectifs avant l'échéance se gardent bien de le dire par crainte justifiée d'une course aux résultats. Un tel système est générateur de conflits entre salariés et de stress.

Il faut sortir du carcan de l'accord triennal !

FO réclame le rétablissement des mesures collectives applicables à tous sans discrimination :

- **Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat sur les années antérieures**
- **Des augmentations générales au moins égales à la hausse des prix soit 4,1 % pour 2008**
- **La suppression du système d'objectifs et le bénéfice des primes pour tous (sous forme de salaire et non sous forme d'actions ou autres systèmes aléatoires, différés et soumis aux marchés financiers)**

ⁱ Il s'agit d'une décision unilatérale de la Direction qui n'a pas fait l'objet d'une négociation ni d'un accord. La lettre du Président a été postée avant toute rencontre, ensuite les syndicats signataires de l'accord triennal ont été informés, ensuite la CFDT a fait un communiqué par mail, ensuite le comité d'entreprise a été informé. L'ordre dans lequel ces événements se sont déroulés est contraire aux exigences légales de négociation avec tous les syndicats sans discrimination.