

Ou comment faire valider par les organisations syndicales une politique de tassement des rémunérations

Dans sa dernière présentation du 20/11, le représentant de la direction pour les négociations, Cherif Kichane, a le l'indélicatesse de dire qu'il répond à une revendication de la CFDT sur la revalorisation des minimas Parkeon.

Pendant des années la CFDT a dénoncé une plongée des minima Parkeon vers ceux de la convention collective à des dirigeants qui n'écoutaient que le tintement de l'argent qu'ils engrangeaient sur leur compte. Maintenant que le fond a été touché, la direction veut enfin en parler et propose pour les salaires mini la convention collective + 3%. Elle présente cela comme une avancée sociale alors qu'en 2003 les salaires mini étaient 1,5 mois au dessus de la convention collective.

Il est malheureusement incontestable que le 13ième mois est devenu une prime de régularisation garantissant au salarié d'avoir le minima de la convention collective.

Lors de la réunion du 20/11/09, Monsieur Khichane, en faisant une nouvelle proposition supérieure de 0.1% en global a démontré qu'il n'a pas le pouvoir de DECIDER. Faire passer une politique de rémunération décidée depuis longtemps, voilà ses objectifs.

Sous Apax, en pleine croissance, nous étions déjà autour de 3%. Sous Barclays en pleine crise nous sommes toujours autour de 3%. Principe de la TIPP....

Il est clair que les organisations syndicales n'ont pas le bon interlocuteur pour négocier, puisqu'il ne décide rien, ne comprend rien à nos demandes et ne nous donne pas des chiffres fiables.

Exemple : 100% des hommes CDI du coefficient cadre 730 ont eu une augmentation individuelle. Or nous en connaissons au moins un qui a eu 0%. Autre exemple : 1,5 élus cadres ont eu 0% d'augmentation individuelle, qui est ce demi élu?

Et quand nous lui parlons des inégalités, sa phrase préférée est " je ne comprends pas.."

Concernant la rémunération de nos dirigeants, nous avons posé la question à monsieur Khichane... Et bien il ne sait pas répondre (alors que c'est Parkeon qui fait leur bulletin de paie).

Mais qu'en nous affirmons qu'ils se sont partagés la masse salariale de Brigitte Aubine en 4 en 2007, là il sait répondre que c'est faux, bizarre....

Que peuvent attendre les salariés de la fonction RH qui a une prime sur des objectifs financiers de réductions de couts de la masse salariale?

Devons nous accepter d'être la variable d'ajustement qui assure les bonus de nos dirigeants?

Nos propositions :

1. Une augmentation générale pour tous, y compris cadres et forfaits jours non cadres (le 0% ne doit pas servir de sanction)
2. Les critères d'attribution de l'augmentation individuelle doivent être négociés collectivement.
3. Création de salaires minimum d'embauche par coefficient.
4. Un véritable 13ème mois pour tous.
5. Une prime pour tous les salariés: cette prime sera dans les mêmes proportions que celles qu'ont eues nos 4 dirigeants en 2009.
6. Nous demandons à la direction le plan et budget de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes