

Contentieux salariaux

# La CFDT au côté de **TOUS** les salariés, y compris les jeunes

En 2001, l'organe central de la Caisse d'Épargne a dénoncé les accords de rémunération en vigueur sans être capable d'en négocier de nouveaux.

Cette catastrophe entraîne, dès octobre 2002, une rémunération à deux vitesses :

- ✓ intégration des AIA (*prime familiale, d'ancienneté et de vacances*) pour tous les présents
- ✓ rémunération sur la base de la RAM (*Rémunération Annuelle Minimum*) pour les nouveaux entrants
- ✓ sans parler de la mise en place unilatérale de cette part variable si injuste ...

L'incompétence de nos précédents patrons n'est pas sans conséquences pour tous les salariés. Ainsi, nos dirigeants actuels prennent pour prétexte les contentieux salariaux pour ne rien négocier (ou pas grand-chose), pas même la revalorisation du minimum syndical, à savoir la RAM.

## DES PETITS CALCULS QUI RISQUENT DE COÛTER CHER !

L'obsession de nos dirigeants pour « la réduction des coûts », leur a fait prendre des risques financiers inconsidérés et dramatiques. Si l'on en croit les premiers chiffres annoncés, le coût d'un rattrapage salarial pour la seule Caisse d'Épargne Loire Centre pourrait atteindre **plusieurs dizaines de millions d'Euros** (soit l'équivalent d'une année de résultat), et une augmentation de la masse salariale annuelle pouvant atteindre une dizaine de millions d'Euros...



## AGIR EN JUSTICE : UNE STRATÉGIE RISQUÉE

Depuis quelques semaines, certains syndicats incitent les salariés à se lancer dans une procédure judiciaire pour obtenir un rattrapage salarial. Procédure longue, coûteuse...et incertaine.

## NOTRE PRIORITÉ, L'INTÉRÊT DE **TOUS** LES SALARIÉS

Plutôt que de lancer des salariés « d'avant 2002 » dans des procédures judiciaires hasardeuses, la CFDT préfère négocier dès maintenant sur tout sujet touchant de



près ou de loin l'ensemble du personnel, dans le but d'obtenir dès maintenant des garanties concrètes.

### Ainsi, à notre demande, des négociations nationales s'ouvrent enfin sur :

- ✓ l'évolution de carrière,
- ✓ la classification des postes et la grille des rémunérations,
- ✓ le contenu des emplois.

### En la matière, voici résumées les principales revendications de la CFDT :

- ✓ permettre à chacun(e) d'avoir de réelles perspectives d'évolution de carrière et de pouvoir faire valoir ses droits sur la base de critères objectifs,
- ✓ reconnaître l'évolution des métiers en termes de classification et créer un nouveau niveau de classification entre la TM5 et la CM6,
- ✓ traduire cela en augmentations non aléatoires de la rémunération de chacun(e),
- ✓ mettre en place des emplois type.

## EMPLOIS, SALAIRES, ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La CFDT se bat pour obtenir dès maintenant des avancées concrètes pour **TOUS** les salariés.

# Enjeux & risques

Un long bras de fer juridique s'engage entre certains salariés et la Direction. La CFDT, tout en respectant le choix de chacun(e), estime de son devoir d'informer celles et ceux qui seraient tentés par une « course d'obstacles judiciaire », de l'ensemble des conséquences d'une telle démarche.



## LES GRANDES ÉTAPES D'UN PARCOURS JUDICIAIRE

Prenons l'exemple du Conseil de Prud'hommes d'Orléans :

✓ **JUILLET 2010 :**  
dépôt des 1<sup>ers</sup> dossiers



✓ **NOVEMBRE 2010 :**  
audience de conciliation durant laquelle les patrons refusent de concilier ; l'affaire est donc envoyée en jugement.

✓ **15 AVRIL 2011 :**  
audience de jugement... À la demande « d'une partie syndicale » (apparemment pas prête à plaider...), celle-ci est repoussée...  
**en avril 2012 !**

✓ **OCTOBRE 2012 :**  
« rendu » de jugement du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

Déjà 27 mois sans que rien ne se passe... **Seul constat :** le personnel dans son ensemble est pénalisé (diminution du taux horaire, indigence des propositions de revalorisation salariale 2011, aucune revalorisation des RAM).

À partir de la décision prud'homale, imaginons un parcours « 100% gagnant » !

- ✓ les salariés obtiennent satisfaction,
- ✓ appel de la Direction (jugement mi 2013 au plus tôt),
- ✓ perception des sommes réclamées (au plus tôt fin 2013),
- ✓ «Contre toute attente», la Direction se pourvoit en Cassation :
  - Avocat spécialisé obligatoire (coût 2 à 3.000 Euros par salarié).
  - Impossibilité de retour en arrière.

**Jugement au mieux fin 2014...**

- ✓ **VICTOIRE DES SALARIÉS ...**
  - Tant mieux pour eux !... Mais pour l'ensemble du personnel ?
- ✓ **ET... SI DÉFAITE DES SALARIÉS ?**
  - Remboursement des sommes perçues en appel... plus les frais...

“Plutôt que de viser une hypothétique « victoire » d'ici 3 ans, la **Cfdt** préfère obtenir dès aujourd'hui, par la négociation, des garanties concrètes pour **TOUS** les salariés.”