



Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit de flasher le QR-Code à gauche ou d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « Presta »

Les débats actuels, au niveau de la branche, portent principalement sur la nouvelle grille de classification.

Après, une première salve de discussions a porté sur la révision des emplois repères des différents secteurs couverts par notre convention collective. Et nous avons aussi commencé à aborder un projet de nouvelle grille de critères classants.

Que dire de ces premiers échanges ?!

- Que si la grande majorité des organisations patronales semblent jouer le jeu de la confrontation de point de vue sans a priori, cela n'est pas le cas de deux : le CENT (Traduction) et le SNPA (hôtessariat). Pour ces deux organisations patronales, le dialogue social se limite à un monologue. Elles n'acceptent aucune contradiction. Seules leurs positions comptent même quand nous arrivons à lui démontrer le contraire. Dans ces conditions, il va être fortement compliqué d'aboutir à un consensus !
- Que l'évolution technologique et structurelle du secteur a fait disparaître un certain nombre d'anciens emplois repères engendrant de fait un déclassement de l'ensemble de ceux restants.
- Que le patronat propose de conserver le même nombre de critères classants tout en réduisant le nombre de degrés pour chacun d'eux, en les limitant à 7 au lieu de 8, 9 ou 10 dans la grille actuelle. Cette réduction du nombre de degrés aura pour conséquence, là encore, de réduire la pesée des emplois et donc à terme de les déclasser sur la grille de rémunération.

Sous prétexte de simplifier et moderniser notre grille de classification, le patronat a pour objectif, apparemment, de minimiser la reconnaissance des savoirs faire et donc des prétentions salariales y afférentes.

Qu'est-ce qui peut bien nous faire penser à cela ?

Deux éléments fondent nos doutes sur les intentions des organisations patronales :

- Le retrait dans le projet de nouvelle grille de critères classants à toute prise en compte d'une durée minimale d'adaptation à l'emploi défini. Et ainsi est gommé tout indicateur portant sur l'expérience professionnelle acquise. Celle-ci sera donc à la main seule de l'employeur !
- L'absence de toute référence à des diplômes ou de niveau de l'Éducation nationale. Refusant ainsi que reconnaître le savoir acquis par son parcours scolaire, pour tenir un emploi.

Pour la CGT, il n'est pas concevable que les critères classants ne tiennent pas compte du niveau d'études qui est, pour nous, le seul indicateur objectif, car il n'est pas à la main de l'interprétation du patronat.

De plus, si nous voulons combattre efficacement l'écart salarial entre les femmes et les hommes, il serait grand temps que nous luttons activement contre la sous-valorisation des emplois féminisés

(emplois à forte concentration de femmes) comme le sont majoritairement les emplois proposés dans nos différents secteurs.

Trouvez vous normal qu'une infirmière (Bac+3) perçoivent, en débutant, une rémunération de 1 890 €, alors qu'un développeur informatique (Bac+2), dans le même cas, reçoit 2 830 € (selon les chiffres fournis par l'ONISEP) ? Tant que nous nous bornerons à comparer les salarié-es ayant un même emploi, nous n'arriverons pas véritablement à éliminer ce fléau que représente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, l'article L.3221-2 du Code du travail fixe que « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* » Si la notion « pour un même travail » semble admise par les patrons sans toutefois être toujours bien appliqué (il y a toujours un détail dans l'emploi masculin qui justifie, aux yeux de l'employeur, une différence de traitement), il apparaît que la seconde proposition (« pour un travail de valeur égale ») passe totalement à la trappe.

Est-ce parce qu'il n'existe de définition précise « d'un travail de valeur égale » ? Et bien car l'article L.3221-4 du Code du travail le définit ainsi : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* » Le niveau de diplôme est donc, à notre sens, un bon indicateur de comparaison, indépendant de l'employeur, pour établir une base saine pour les futurs emplois repères et surtout pour que des salarié-es exécutant des tâches similaires d'un secteur à l'autre soient classés à niveau minimal sur la grille de rémunération. Car il ne faut pas se mentir, l'objectif est bien de rattacher un emploi à un coefficient et donc à une rémunération minimale, que les employeurs souhaitent la plus basse possible. Si nous voulons pas voir nos emplois déclassés, nous allons devoir collectivement nous mobiliser dans nos entreprises !

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____

Courriel : _____

Nom entreprise : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Secteur d'activité : _____

Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Employé | <input type="checkbox"/> Technicien | <input type="checkbox"/> Agent de maîtrise |
| <input type="checkbox"/> Cadre | <input type="checkbox"/> Ingénieur | |

A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.