



SNAPAC / F3C / CFDT

CENTRE NATIONAL DE LA DANSE

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2006

Point d'étape Délégation syndicale SNAPAC / CFDT 12 juin 2006

Bonjour à tous,

La NAO 2006 a commencé, selon le calendrier suivant :

réunion préparatoire : 12 mai
1^{ère} réunion : 31 mai
réunion supplémentaire : 9 juin

à venir
2^{de} réunion : 13 juin

Pour rappel, la NAO est une négociation obligatoire dans les entreprises où il existe au moins une section syndicale d'une organisation reconnue représentative au niveau national. La NAO porte notamment sur les salaires effectifs, la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail, ainsi que sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle. Cette négociation est aussi l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

Les négociations de la NAO se passent en présence :

- de la direction : le Secrétaire général, Gaël Rias et la Chargée des ressources humaines, Carole Waisfisch.
Lors de la réunion préparatoire (12 mai), le Directeur général, Michel Sala, est intervenu, et lors de la première réunion (31 mai), la Directrice de Direction administrative et financière, Florence Jolif, est intervenue.
- des déléguées syndicales, accompagnées d'un salarié de l'établissement : pour le SNAPAC-CFDT, Marion Bastien, accompagnée de Sébastien Sordes ; pour le SYNPTAC-CGT, Caroline Chhith, accompagnée de Jérôme Séron ou Raymond Pannier.

Voici pour commencer, quelques points d'informations et commentaires.

UNE NEGOCIATION MOINS TARDIVE QU'EN 2004 ET 2005

Les deux organisations syndicales représentées (SNAPAC-CFDT et SYNPTAC-CGT) avaient signalé lors de la NAO 2005 que les négociations au CND étaient extrêmement tardives par rapport aux autres établissements publics.

Début avril 2006, le SNAPAC-CFDT écrivait à la direction (lettre communiquée par messagerie aux salariées le 5 avril 2006) pour signaler que plusieurs EPIC culturels allaient entamer la NAO 2006, et pour regretter que le CND ne suive un calendrier identique, c'est-à-dire des négociations avant l'été.

Fin avril, la direction répondait positivement à cette demande : en 2006, la NAO au CND a lieu avant l'été.

LE « CADRAGE »

Un élément-clé pour négocier dans un établissement public est le chiffre du « cadrage ».

Les entreprises publiques présentent chaque année à la Commission interministérielle de coordination des salaires (CICS), pour avis, les éléments relatifs à l'évolution des rémunérations qu'elles versent à leurs salariés, tant pour l'année écoulée que, de façon prévisionnelle, pour l'année en cours. La CICS fait ensuite connaître sa décision en communiquant le chiffre du « cadrage », généralement exprimé sous la forme d'un pourcentage autorisé d'augmentation des salaires.

Ce chiffre doit ensuite se répartir, par négociations, entre mesures générales, catégorielles, individuelles, et autres éléments liés à la rémunération.

Pour le CND, nous avons eu par exemple des mesures de « classification » en 2004 et 2005, ou la prime d'installation en 2005.

Parce que ces mesures étaient exceptionnelles, et non destinées à être reconduites, le cadrage 2004 et le cadrage 2005 ont été exceptionnellement plus haut que la normale : 3,35% en 2004 (dont 1,10% alloués à la classification), 3,35% en 2005 (dont 0,70% alloués à la classification et 0,63% alloués à la prime d'installation).

Pour 2006, le chiffre de notre cadrage, **2,56%**, communiqué oralement par la direction lors de la réunion préparatoire (12 mai), et selon les indications orales des tutelles, était dans la moyenne basse par rapport aux autres établissements publics culturels.

Lors de la 1^{re} réunion (31 mai) il nous a été signalé que par des effets de « déport » (liés à la prime d'installation qui avait été accordée suite au préavis de grève déposé par le SYNPTAC-CGT en janvier 2005), ce chiffre est en fait réajusté à la hausse, à **2,8%**, soit un chiffre dans la moyenne correcte par rapport aux autres établissements publics culturels.

LE « BONUS EXCEPTIONNEL » (que vous n'aurez pas)

C'est un peu compliqué, un peu long, mais intéressant...

Par circulaire en date du 5 janvier 2006, « le Premier ministre a souhaité donner aux employeurs la possibilité de verser, du 1^{er} janvier au 31 juillet 2006, un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié. L'objectif, rappelé aux partenaires sociaux lors de la Commission nationale de la négociation collective du 12 décembre 2005, est de répondre aux préoccupations exprimées sur le pouvoir d'achat des salariés, tout en incitant à une négociation salariale concluante au niveau de la branche, comme au niveau de l'entreprise ».

• Le bonus ? Quel bonus ?

Les représentants du personnel ont interrogé plusieurs fois la direction sur ce sujet, en février et mars 2006, à l'occasion des réunions mensuelles du Comité d'entreprise.

Les réponses de la direction étaient qu'elle n'était pas au courant et se tournerait vers les tutelles (février), puis, que les tutelles n'étaient pas au courant (mars).

• **Exit le bonus**

Pour finir, lors de la réunion préparatoire de la NAO (le 12 mai), le Directeur général a voulu clore le débat sur le bonus, semblant dire que cette mesure n'était pas possible dans le cadre d'un EPIC.

Dans le même temps, les organisations syndicales SYNPTAC-CGT puis SNAPAC-CFDT recevaient des informations contredisant cette fin de non-recevoir : des EPIC culturels avaient bien entamé des négociations sur le bonus.

• **Le retour du bonus !**

Lors de la première réunion de négociation (31 mai), nous avons donc remis le cas du bonus sur la table. (Détail à savoir : la loi prévoit que les négociations liées au bonus doivent être signées avant le 15 juin.)

Il nous a été signalé que, si bonus il devait y avoir, il devrait être inclus dans le cadrage. Nous avons suggéré et demandé que ce bonus ne soit pas pris sur le cadrage (ou bien que le cadrage soit augmenté pour prendre en compte ce dispositif exceptionnel souhaité par le Premier ministre).

Nous avons aussi demandé quelles étaient les possibilités d'utiliser les ressources propres du CND (plus particulièrement les ressources générées par les locations de nos espaces pour des tournages audiovisuels ou manifestations non liées à nos missions) pour faire un geste auprès des salariés, comme... financer ce bonus exceptionnel.

Finalement, il nous a été proposé de négocier spécifiquement à propos du bonus, lors d'une réunion fixée au 9 juin.

Lors de cette réunion, il nous a été réaffirmé que le cadrage de 2,8% serait inchangé, et que le bonus devrait être pris dessus.

Concernant les possibilités d'utiliser les ressources propres pour financer le bonus, il nous a été réaffirmé que ceci n'était pas possible.

Néanmoins, au-delà du problème du bonus, il nous a été signalé que le Directeur général ferait bientôt une proposition concernant ces ressources. Nous attendons avec intérêt toute proposition qui permettrait aux salariés de bénéficier d'une manière ou d'une autre de l'apport de ces ressources propres exceptionnelles...

• **Bonus exceptionnel ou augmentations pérennes ?**

Le cadrage restant inchangé, nous ne trouvons aucun intérêt à négocier ce bonus.

Il est beaucoup plus intéressant de répartir le cadrage de 2,8% pour des mesures générales, catégorielles et individuelles, car toutes ces mesures resteront acquises pour les salariés concernés.

Si bonus « exceptionnel » il devait y avoir, cela aurait nécessité un cadrage supérieur, prenant en compte cette mesure qui doit revêtir – comme le voulait la loi - un caractère exceptionnel. Tant pis pour les salariés, tant pis pour le Premier ministre, il n'y aura pas de coup de pouce pour le pouvoir d'achat des salariés du CND.

PREMIERES ORIENTATIONS DU SNAPAC-CFDT SUR LA REPARTITION DU CADRAGE

Nous avons annoncé depuis avril que notre premier objectif dans le cadre de la NAO serait d'avoir une mesure générale correcte en 2006.

En 2004, l'inflation était d'environ 1,9%, notre augmentation générale fut de 1%, soit 0,9% de perte. En 2005, l'inflation était d'environ 1,6%, notre augmentation générale fut de 1,2%, soit 0,4% de perte. Pour cette raison, nous n'avions pas souhaité signé l'accord en 2005.

De plus, notre établissement ne bénéficie d'aucune mesure liée à l'ancienneté, qui permettrait aux salariés de voir un minimum d'évolution de salaires au cours de leurs carrières. Une mesure générale correcte chaque année permet au moins de ne pas « décrocher » en termes de pouvoir d'achat.

Cette année, au-delà des seuls prix à la consommation (environ 1,6% sur les 12 derniers mois), il faut également prendre en considération l'augmentation des loyers de plus de 4%, mais aussi de l'énergie (+11,4% sur le gaz et jusqu'à +10% pour les carburants).

Nous avons donc signalé qu'une mesure générale de 1,8% pour 2006 nous semblerait tout à fait légitime.

Les propositions de la direction

La direction nous a fait une première proposition de répartition décomposée ainsi :

Mesure générale : 1,8% à partir de mars (et pas de janvier – ce qui équivaut en fait à une augmentation de 1,52% pour l'année 2006)

Mesure Bonus : 0,40% du cadrage

Mesures individuelles : 0,88% (ou 0,85% - à vérifier).

Les orientations du SNAPAC-CFDT

L'épisode bonus étant fini, nous souhaiterions proposer une répartition avec une bonne mesure générale, des mesures catégorielles, et avoir des mesures individuelles a priori moins élevées

Mesure générale : nous souhaitons donc obtenir 1,8% sur l'année complète, mais pouvons accepter une mesure à partir de mars, à la condition qu'il y ait un pourcentage correct pour des mesures catégorielles, et un minimum de garanties sur l'utilisation des mesures individuelles si nous acceptons que celles-ci restent avec un pourcentage élevé.

Mesures catégorielles : nous souhaitons de telles mesures, notamment en faveur des salaires les plus bas et de métiers spécifiques.

Nos propositions pour cette année, à affiner et négocier lors de la seconde réunion, le 13 juin :

1. une augmentation en points d'indice de tous les postes de catégorie 1 ;
2. une augmentation en points d'indice des postes de catégorie 2 placés dans la première moitié de la grille (de 176 à 225 points inclus) ;

3. une augmentation en points d'indice des postes de catégorie 3 placés dans la première moitié de la grille (de 220 à 281 points inclus). Ceci basé sur le fait que le salaire moyen des catégories 3 est bien en dessous (- 32 points) du point médian « théorique » de cette catégorie (qui est de 281 points) ;
4. une augmentation en points d'indice des postes « assistant billetterie ». Ceci afin de prendre en compte le fait que ce type de postes bénéficie en général d'une prime de caisse. Nous souhaitons donc qu'un montant équivalent soit pris en compte, et intégré aux salaires par ajouts de points.

Ces propositions ne couvrent certainement pas toutes les possibilités de mesures catégorielles nécessaires, mais sont un objectif réalisable pour cette année.

Nous espérons que la direction répondra favorablement à ces propositions de mesures catégorielles, ou à celles qui seront proposées par la délégation SYNPTAC-CGT.

Mesures individuelles : le pourcentage alloué aux mesures individuelles dans notre établissement semble être en général bien plus élevé que dans les autres EPIC culturels.

En 2003, 2004 et 2005, le pourcentage des mesures individuelles oscillait entre 0,70% et 0,77%. Nous avons demandé pourquoi ces mesures individuelles, au pourcentage déjà élevé, étaient en hausse pour 2006, avec une proposition de la direction à 0,88%.

Il nous a été signalé que c'était dû au fait que certains postes ayant évolué, il y avait des rééquilibrages à faire. Il a été fait mention de plusieurs cas individuels qui ont en effet été évoqués récemment lors de réunions des délégués du personnel

(Nous pensons d'ailleurs que les cas individuels portés à la connaissance des délégués du personnel ne recouvrent pas l'ensemble des postes à rééquilibrer – l'adéquation entre tâches effectuées et postes occupés est un véritable chantier à ouvrir sans tarder au CND.)

En termes de mesures individuelles, les délégations syndicales lors de la négociation ne peuvent qu'influer sur le pourcentage alloué, pas sur les choix de mesures individuelles.

Le SNAPAC-CFDT pourrait accepter un pourcentage plus élevé que celui de l'an dernier, 0,80% par exemple, mais avec un minimum de garanties ou d'engagements de la part de la direction, sur le fait que les rééquilibrages nécessaires aux cas individuels repérés soient réellement traités.

Pour simplifier, si nous négocions sur une base de 0,80% de mesures individuelles, c'est comme signer un chèque en blanc, en espérant qu'il sera utilisé en partie pour les raisons que la direction nous a données pour nous convaincre de le signer, mais sans aucune garantie.

Nous réinsisterons lors de la prochaine réunion (13 juin) sur ce point. Sans l'engagement oral et moral de la direction que ce pourcentage alloué sera utilisé pour ces rééquilibrages nécessaires et identifiés, nous ne souhaitons pas de mesures individuelles si hautes, et proposerons un pourcentage similaire à ce qui se pratique dans les autres établissements, soit environ 0,50%.

LA POLITIQUE SALARIALE AU CND

À l'occasion de cette nouvelle NAO qui nous mène à étudier un grand nombre de données chiffrées et à parler avec des salariées, nous diagnostiquons un problème réel au sein du CND en termes d'évolutions salariales, de reconnaissance des fonctions effectuées, de positionnement dans les catégories.

En trois années, les salariés ont dû s'adapter aux nouveaux locaux, à la convergence des services sur le site de Pantin, et au développement important des activités de l'établissement.

La technicité demandée est plus grande (plus de spécialisations, plus de procédures administratives, plus d'informatique, plus de logiciels à connaître), et le plus souvent les salariés ont dû se former sur le tas pour faire face à ces mutations.

La petite taille relative de l'établissement pour un grand nombre de missions à mener implique également une certaine polytechnicité des salariés, polytechnicité qui est peu ou pas reconnu en termes de rémunération.

Outre les créations de postes qui ont été obtenues en 2005, et pourraient être obtenus pour 2006 et 2007, nous pensons qu'une vraie politique salariale, motivante pour les salariés en poste, devient indispensable. Politique salariale qui devrait se combiner avec une réelle réflexion sur l'évolution des carrières au sein de l'établissement (mobilité interne plus fluide, valorisation des compétences, plan de formation conçu sur le long terme).

Or, nous ne percevons pas de la part de la direction une politique dynamique sur les salaires et les carrières. Par contre, nous percevons des signes de plus en plus sensibles d'une démotivation des salariés, d'un désengagement de ceux-ci face au « projet » du CND.

Nous souhaitons par conséquent alerter la direction.

Le chantier de rénovation du « bâtiment Pantin » est terminé, et à juste titre reconnu pour sa grande qualité. Nous souhaitons maintenant que la direction et les tutelles ouvrent au plus vite le chantier « ressources humaines ». Le projet du CND ne pourra se développer qu'avec des salariés motivés.

Marion Bastien, déléguée syndicale SNAPAC-CFDT

Contact:

cfdt@cnd.fr - <http://www.cfdt-cnd.org>

Et aussi > les dossiers des représentants du personnel sur l'intranet :
<afp://master.cnd.fr/IRP/>

RAPPEL

La CFDT organise une réunion d'information sur le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Cette réunion aura lieu mardi 13 juin, à l'heure du déjeuner (12h30-13h30) en salle de conférence, 1er étage.

Une intervenante extérieure, Rachel Silvera, économiste, maître de conférences à l'Université de Paris X, viendra faire un point d'information générale sur le sujet.

Son intervention sera suivie d'un point sur la situation au CND, et d'un temps de discussion avec les salarié(e)s.

Vous apprendrez par exemple que :

- il y a 2/3 de femmes au CND, dont un très grand nombre de femmes cadres et cadres-dirigeantes.
- dans 4 catégories, sur 6, le salaire moyen des femmes est supérieur au salaire moyen des hommes

néanmoins...

malgré ces données qui sembleraient prouver que l'égalité professionnelle hommes-femmes n'est pas un problème au CND

... le salaire moyen des femmes est inférieur, d'environ 100 euros, à celui des hommes !