



SNAPAC / F3C / CFDT

CENTRE NATIONAL DE LA DANSE

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2006

Point # 2

Délégation syndicale SNAPAC-CFDT

21 juin 2006

Après 4 réunions de négociation (la loi en prévoit 2 minimum), et un certain nombre d'allers et retours entre propositions et simulation de propositions pour en mesurer le coût, **le SNAPAC-CFDT a décidé de signer l'accord salarial de la NAO 2006** selon les dernières modalités négociées lors de la 4^e et dernière réunion du 20 juin.

En effet, les mesures acceptées par la direction lors de la dernière réunion étaient quasi identiques aux dernières propositions que nous avons faites lors de la 3^e réunion du 13 juin.

Ces propositions tenaient compte du cadrage alloué, 2,8%, un cadrage correct, mais que nous aurions cependant souhaité supérieur :

- afin de rattraper la médiocrité des mesures générales depuis plusieurs années ;
- afin de donner de meilleures mesures catégorielles aux niveaux 1 et 2, et grilles inférieures des niveaux 3, 4 et 5, ainsi qu'à certains métiers ou groupes de salariés ;
- et afin de laisser la possibilité à la direction de donner des mesures individuelles ciblées, car nous sommes conscients que nombre de salariés n'ont pas vu leurs salaires évoluer à la hauteur des tâches et responsabilités qui leur sont demandées.

Cet accord, comme dans toute négociation est un accord de compromis. Nous aurions souhaité avoir plus et mieux pour les salariés, mais nous pensons cependant que **c'est un accord favorable aux salariés, et notamment aux bas salaires**, et nous constatons que la direction a répondu positivement à la plupart de nos propositions.

(Notre hypothèse sur les raisons de ces réponses positives est que, aucune des organisations syndicales n'ayant signé l'accord de la NAO 2005, la direction ne pouvait probablement pas se permettre, vis-à-vis des tutelles, d'avoir une deuxième année de suite un désaccord. D'autant plus qu'un certain mécontentement commence à se faire entendre au sein du CND.)

Si nous avons décidé de signer cet accord NAO 2006, **nous restons inquiets et dubitatifs sur la politique salariale au CND** : augmentations pas à la hauteur de l'engagement des salariés, nombre de salariés dont les définitions de postes et les salaires sont décalés de la réalité des missions effectuées, manque de perspectives pour l'évolution des carrières.

Pour revenir dans les grandes lignes aux mesures de l'accord que nous sommes prêts à signer, voici tout d'abord les points négociés, puis, pour les plus patients, le déroulé et l'historique des négociations, qui ont abouti à cet accord.

L'ACCORD PROPOSÉ

• Mesure générale

Une hausse du point d'indice de 1,8% mais avec rétroactivité décalée, et mesure en deux temps : augmentation de 1% à partir de janvier, et augmentation de 0,8% à partir du premier juin.

Sur l'ensemble de l'année, cela représentera une **augmentation de 1,49% de votre salaire annuel** en 2006, soit un peu moins que l'inflation, mais - à compter du 1^{er} juin - **le point d'indice aura bien une augmentation de 1,8%**.

Il passera de 8,0472 euros à **8,1920 euros**.

C'est la première fois depuis 2000 que la mesure générale est si élevée.

De 2000 à 2002 la mesure générale était très basse, avec l'application de la modération salariale en contrepartie de la réduction du temps de travail.

En 2003, la mesure générale était de 1,25%, en 2004 de 1%, en 2005 de 1,2% avec rétroactivité décalée au premier mars, soit l'équivalent de 1,02% sur l'année.

Il s'agit donc pour nous d'une avancée. Pour la première fois la mesure générale est très proche du taux de l'inflation.

> Objectif pour la NAO 2007 : avoir une mesure générale au moins équivalente, si ce n'est supérieure.

• Mesures catégorielles

Nous souhaitons privilégier les salaires les plus bas, ainsi qu'un métier « repère ».

Comme nous vous le signalions dans notre point d'étape du 12 juin, ces propositions ne couvrent certainement pas toutes les possibilités de mesures catégorielles nécessaires, mais étaient un objectif réalisable pour cette année.

Les mesures proposées pour les salariés permanents (et CDD de type emplois aidés, contrats de professionnalisation et emplois jeunes), présents dans l'entreprise au 30 juin :

Catégorie 1 + 7 points d'indice

Catégorie 2
première moitié de la grille
(176 à 225 points) + 5 points d'indice

Catégorie 3
premier tiers de la grille
(220 à 261 points) + 4 points d'indice

Métier « repère »
Assistant billetterie + 3 points d'indice

Ces mesures seront rétroactives au 1^{er} janvier.

L'ensemble des mesures catégorielles représente environ 0,61% du cadrage.

C'est la première fois que nous avons des mesures catégorielles si élevées.

En 2003, 2 points d'indice avaient été attribués aux niveaux 1 et 2, ce qui représentait 0,10% du cadrage. La mesure concernait 32 salariés.

En 2004, nous n'avions pas eu de catégorielles, mais pour la plupart d'entre nous la « prime d'installation », prime non modulable en fonction des salaires, et sans effets pérennes sur les salaires.

Cette année, **c'est 6 fois plus** du cadrage qui est alloué aux catégorielles. Les mesures s'échelonnent de **+3 à +7 points d'indice (soit de +24 euros à +56 euros/mois** sur la feuille de salaire). Une trentaine de personnes sont concernées.

Nos propositions à la date du 13 juin étaient d'avoir une mesure générale un peu à la baisse par rapport à notre souhait initial - mais néanmoins correcte, et de **favoriser en contrepartie les salaires plus bas** : les salariés de catégorie 1 et ceux situés dans le bas des grilles des catégories 2 et 3.

Combiner une mesure générale correcte + des mesures catégorielles graduées pour les salaires les plus bas nous semblait une mesure équitable.

Quelques exemples de mesure générale + mesure catégorielle :

Un salarié de catégorie 1, avec un salaire de 200 points gagne actuellement 1609 euros.

Après l'accord, il aura 207 points grâce à la catégorielle. Avec en plus la mesure générale, son salaire sera d'environ 1680 euros de janvier à mai, et de 1695 euros à partir de juin.

Au total, ce salarié verra son salaire augmenter d'environ +5 %.

Un salarié de catégorie 2, avec un salaire de 215 points gagne actuellement 1730 euros.

Après l'accord, il aura 220 points grâce à la catégorielle. Avec en plus la mesure générale, son salaire sera d'environ 1787 euros de janvier à mai, et de 1802 euros à partir de juin.

Au total, ce salarié verra son salaire augmenter d'environ +4,15%.

Un salarié de catégorie 3, avec un salaire de 240 points gagne actuellement 1930 euros.

Après l'accord, il aura 244 points grâce à la catégorielle. Avec en plus la mesure générale, son salaire sera d'environ 1982 euros de janvier à mai, et de 1998 euros à partir de juin.

Au total, ce salarié verra son salaire augmenter d'environ +3,45%.

> Objectif pour la NAO 2007 : avoir à nouveau des mesures catégorielles significatives, à attribuer à d'autres catégories (les secondes parties des catégories 2 et 3, la partie basse des catégories 4 et 5, des emplois repères à déterminer, les temps partiels... sont des pistes à évaluer).

• Mesures individuelles

Il reste environ 0,70% à la direction pour attribuer les mesures individuelles selon les critères qu'elle détermine.

Ce pourcentage est identique à celui de l'an dernier, et inférieur à celui des années 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004.

Ce pourcentage est néanmoins supérieur à ce qui se pratique dans la plupart des autres établissements, ce qui ne nous semble pas vraiment justifié.

> Objectif pour la NAO 2007 : avoir un pourcentage inférieur, afin de favoriser les mesures générales et catégorielles, sauf si la direction nous propose une politique lisible et cohérente de mesures individuelles, et avec quelques garanties sur les critères d'attributions de ces mesures.

DEROULE ET HISTORIQUE DES NEGOCIATIONS

1. BONUS EXCEPTIONNEL

Nous avons fait le choix de favoriser les mesures salariales plutôt que l'attribution d'un bonus exceptionnel, puisque le bonus aurait du être pris, selon la direction, sur le chiffre du cadrage 2006.

Voir le point d'étape du 12 juin sur ce point :

. sur serveur : [afp://master.cnd.fr/IRP/CFDT/ dossier communiquees / NAO_2006/](http://afp://master.cnd.fr/IRP/CFDT/dossier_communiquees/NAO_2006/) ou

. sur site CFDT : <http://www.cfdt-cnd.org/nao060612.html>

pour l'historique de la non-mesure « bonus » au CND.

2. MESURES SALARIALES

Réunion du 9 juin

• Mesure générale

Proposition initiale CFDT : 1,8% rétroactif au 1er janvier

Proposition direction : 1,8% rétroactif au 1er mars, soit sur l'année un équivalent de 1,52% d'augmentation.

Réponse CFDT : Accord pour décaler la rétroactivité de la mesure, si cela peut favoriser des catégorielles, et des individuelles de « rééquilibrage », mais avec des garanties sur ces dernières.

• Mesures catégorielles

Proposition initiale CFDT : Mesures catégorielles à déterminer, a priori pour relever des salariés à bas salaires et rehausser ceux placés dans les tranches inférieures de leurs catégories.

Proposition direction : 0,40% pour les mesures catégorielles, initialement prévu par la direction pour le bonus exceptionnel.

Réponse CFDT : Au minimum 0,48% pour les catégorielles, si nous acceptons une mesure générale décalée.

• Mesures individuelles

Proposition initiale CFDT : Baisser le pourcentage des mesures individuelles, qui est supérieur à ce qui se pratique dans d'autres établissements.

Proposition direction : 0,88%, permettant de « rééquilibrer » certains postes.

Réponse CFDT : Un chiffre si élevé (les pourcentages pour les individuelles pour les dernières années étaient entre 0,70% et 0,77%) pourrait être acceptable, si les « rééquilibrages » sont bien ceux que nous pensons nécessaires. Néanmoins, même avec ces garanties, nous sommes plutôt sur une base de 0,80%.

Synthèse des propositions CFDT au 9 juin / fin de réunion

- 1,8% de mesure générale, acceptation d'éventuellement décaler la mesure dans la rétroactivité à partir de mars (1,52% en masse) ;

- 0,48% de mesures catégorielles, avec un effort sur les bas salaires ;

(soit : 1,52% générale + 0,48% catégorielles = 2% du cadrage)

- Acceptation de 0,8% de mesures individuelles, seulement si des garanties sont données sur les postes à rééquilibrer.

Réunion du 13 juin

• Mesures individuelles

Question CFDT: Demande de précision sur les postes à « rééquilibrer ». Après discussion, il semble que nous ne sommes pas en accord avec la direction sur l'ensemble des mesures individuelles prioritaires. Nous ne sommes donc plus en faveur d'un pourcentage élevé à 0,80%.

Proposition CFDT : Après discussion sur les autres mesures, nous proposons à la direction qu'elle fasse jouer des effets de rétroactivité décalée pour les mesures salariales, et utilise ainsi un pourcentage sur l'année équivalent à environ 0,67%.

• Mesures catégorielles

Proposition CFDT : Nous avons proposé 2 jours avant la réunion des catégorielles pour l'ensemble des niveaux 1, la première moitié des niveaux 2 et 3, et pour les « assistants billetterie », en demandant à la direction de chiffrer la proposition (nous n'avons pas tous les éléments – comme le nombre exact de salariés concernés - pour chiffrer nous-mêmes ces mesures).

. Nous souhaitons une mesure qui rehausse significativement les salaires de la catégorie 1, pour lesquels la hausse du coût de la vie a de très réelles incidences.

. Nous souhaitons également revaloriser les salaires des catégories 2, mais plutôt que de « saupoudrer » les mesures, nous avons fait le choix d'une mesure pour la première moitié de la grille seulement.

. Le salaire moyen de catégorie 3 est bien en dessous du point moyen « théorique » de cette catégorie, ce qui laisse penser que la plupart des salariés de cat. 3 sont situés dans le bas de leur grille, et très peu sont dans le haut. Nous souhaitons donc rehausser les salaires les moins élevés de cette catégorie. (Cette constatation est également vraie pour les catégories 4 et 5, les grilles sont « affaissées » vers le bas pour les 3, 4 et 5).

. Les « assistants billetterie » bénéficient en général, dans d'autres établissements, de « primes de caisse » qui s'ajoutent au salaire. Nous avons proposé pour ce métier « repère » une augmentation de quelques points intégrés au salaire, afin de prendre en compte cette spécificité du métier.

Réponse direction : La direction a chiffré les mesures proposées, et l'ensemble de ces mesures prenait une partie importante du cadrage : en effet, plus de salariés que ce que nous estimions, étaient concernés par les mesures pour les catégories 1, 2 et 3. De plus nous avons convenu, avec la direction, qu'en plus des permanents, il était légitime d'intégrer les salariés CDD de type emplois aidés, contrats de professionnalisation et emplois jeunes.

Proposition CFDT : Pour finir, nous avons proposé en fin de réunion, les mesures suivantes :

- . Catégorie 1 : +8 points
- . Catégorie 2, première moitié de grille (jusqu'à indice 225 points inclus): +5 points
- . Catégorie 3, premier tiers de grille (jusqu'à indice 261 inclus) : + 4 points
- . Postes « assistant billetterie » : +4 points

Nous avons estimé ces mesures, sous réserve de calculs à repréciser, à un pourcentage de 0,61% du cadrage.

• Mesure générale

Proposition CFDT : Afin d'avoir des mesures catégorielles à la hauteur de ce que nous voulions (cf ci-dessus), nous avons proposé de décaler la rétroactivité de la mesure générale, et de la scinder en deux mesures (comme le font d'ailleurs un grand nombre d'établissements), à savoir :

- . 1% rétroactif au 1er janvier
- . 0,8% rétroactif au 1er juin

Soit une mesure sur l'année équivalente à 1,49% en masse.

Synthèse des propositions CFDT au 13 juin / fin de réunion

- 1,8% de mesure générale, avec 1% à partir de janvier, puis 0,8% à partir de juin (1,49% en masse) ;
- environ 0,61% de mesures catégorielles, avec ajout de points d'indice pour les catégories 1, pour la première moitié de grille des catégories 2, pour le premier tiers de grille des catégories 3, et pour les « assistant billetterie ».
(soit : 1,49% générale + 0,61% catégorielles = 2,10% du cadrage)
- environ 0,67% pour les mesures individuelles.

Ce sont ces dernières propositions, à 1 point près pour deux des catégorielles qui sont retenues pour l'accord.