

Haro sur la Convention collective des cadres

○ **Commerce :** Pas de gain marquant. Face à la concurrence, la Direction favorise « *la marge* » et non « *le chiffre d'affaires* ». Cette politique du court terme est risquée. Elle obéit sans doute aux directives de Veolia qui veut garantir un minimum de profit aux actionnaires malgré les difficultés à trouver des financements.

○ **Emploi :** l'emploi continue de stagner. Aucune amélioration n'est annoncée. Le turnover reste important.

○ **Astreinte :** le DRH et le secrétaire refusent d'inscrire à l'ordre du jour du CE la question du CGT-E relative au paiement des majorations des heures de sortie d'astreinte. Bien que n'entrant pas dans le quota d'heures de travail annuel, la direction refuse de comptabiliser ces sorties comme heures supplémentaires afin que le gain de l'exonération des charges vienne en augmentation du net à payer (loi Tepas).

▶ Par ailleurs, elle refuse de considérer le temps (sans sortie) passé au téléphone avec le CTRA, le client... comme temps de travail pour ne pas le payer comme tel.

▶ Ainsi, le non-paiement de ces éléments de rémunération de l'astreinte relève pour le moins de la tricherie. La cellule juridique du CGT-E réfléchit aux modalités d'action pour demander le paiement de ces majorations et des rappels induits.

Cadres: haro sur la convention collective

A leur tour, les cadres subissent la mise en place d'une nouvelle grille des classifications élaborée en catimini par les technocrates de Veolia sur le même modèle que celle des catégories Ouvriers-Employé et Agents de Maîtrise, ratifiée en 2005 par la FG3E, FO, CFDT, CFTC et CGC.

Sans doute rassuré par l'esprit « *bon soldat aux ordres* » de son encadrement (carrière et statut obligent), le groupe Veolia s'emploie à anéantir le cadre réglementaire minimum existant pour réduire au maximum les quelques clauses protectrices des conventions collectives.

○ **Historique des classifications** Les classifications ont été régies pendant plusieurs décennies par le système dit *Parodi* (du nom de son inventeur) mis en place en 1946.

Ce système était basé sur le classement des compétences humaines acquises par la formation professionnelle ou par la pratique « *sur le tas* ». Ces grilles* étaient fondées sur une correspondance stricte entre savoir-faire (matérialisé par le titre et/ou l'ancienneté – expérience), emploi occupé (à partir d'une description précise du poste) et salaire minimum. L'expérience professionnelle était reconnue et était un élément important qui permettait le déroulement de carrière.

Au début des années 90, une première grande offensive est menée contre ce système jugé trop avantageux par les employeurs. Il s'agissait du début d'une stratégie pour ne pas reconnaître les qualifications professionnelles et ainsi réduire le coût du travail.

Les grilles des classifications qui régissent actuellement les contrats de travail ont donc été largement amputées. Cependant, le patronat n'avait pas pu mener son attaque à terme et s'était vu contraint d'intégrer dans les conventions collectives nationales les diplômes de l'éducation nationale. La reconnaissance des diplômes (donc leur valorisation) assurait un minimum d'équité.

Les faits précèdent le droit...

Ignorant ses « *partenaires sociaux* », Veolia se propulse à l'avant-garde du patronat pour étendre la régression (sociale) aux cadres. Il s'agit aujourd'hui de faire disparaître toutes références aux critères des classifications précédents de manière à brouiller les pistes. Aussi, les seules données constantes depuis la casse des grilles de classification « *Parodi* » sont :

1 – Suppression de la notion des qualifications acquises par les études, la formation professionnelle ou « *sur le tas* ».

2 – Non-reconnaissance des acquis professionnels qui ne sont pas directement en lien avec le poste de travail.

3 – Classement du poste de travail – à partir de critères classants dévalorisant la force de travail - en utilisant un système basé sur l'employabilité pénalisant ainsi les salariés les plus qualifiés.

En clair, il s'agit non plus seulement de moduler le temps de travail mais de moduler aussi le salaire puisqu'à terme les salariés seront payés non pas en fonction de leurs compétences mais du poste de travail qu'ils occuperont.

▶ De ce fait, un salarié pourrait voir son déroulement de carrière, non seulement stoppé, mais régressé par un changement de poste de travail... C'est dans un système fort élaboré que les compétences seront constamment remises en cause.

Dans les grilles précédentes, des coefficients sanctionnaient soit des compétences, soit des niveaux. Une valeur de point permettait de calculer le salaire à partir de ces coefficients. A ce jour, aucune référence aux coefficients et aux valeurs de points n'a été faite.

▶ Résultat : le niveau des salaires est soumis à l'arbitraire patronal.

Tout cela n'a qu'un but : la réduction du coût du travail, l'individualisation, la mise en concurrence et la soumission des salariés aux dictats du patronat. A suivre