

mardi 15 octobre 2013

Convention d'entreprise Herakles Tous concernés ! Cadres et niveaux VI aussi ...

Quelques éléments du projet de Convention Herakles méritent d'être clairement précisés pour que chacun mesure bien les conséquences futures.

Écarts de rémunération entre les Cadres ex-SPS et ex-SME

➤ **Très loin du principe « à travail égal, salaire égal »**

Le projet de convention ne résout pas le problème des écarts de rémunération.

Tout d'abord, le niveau du budget prévu est largement insuffisant. Il en découlera des conséquences dans les prochaines années.

- Soit la Direction cherchera à homogénéiser les populations ex-SME et ex-SPS et dans ce cas cela risque de se faire au détriment des ex-SME par des évolutions de carrière ralenties,
- Soit la Direction laissera globalement la situation en l'état et de ce fait il subsistera des écarts significatifs impactant également les évolutions de carrière.

L'une comme l'autre de ces « options » conduiront à dégrader les relations de travail avec une compétition agüe et un individualisme exacerbé.

QUE DIT LE PROJET D'ACCORD ?

Budget spécifique hors NAO de 0,15% de la masse salariale des cadres Herakles en 2014 et 2015 qui « sera prioritairement affecté aux cadres en début de carrière ».

En chiffres, cela donne un budget de 180 000€ sur 2ans (0,15% x 2 x 60 M€).

En considérant seulement de l'ordre de 150 cadres ex-SPS ayant moins de 35 ans, **cela représente en moyenne 1 200€ annuel On est loin des 5 000€ et plus d'écart de rémunération entre les cadres ex-SME et ex-SPS.** Mais aussi le projet de convention ne précise aucun critère quantifié sur les modalités de répartition de ce budget, personne ne sait donc dire qui en bénéficiera précisément et sur quelles bases.

De plus, les jeunes cadres ex-SPS sont tous au forfait jours alors que les ex-SME sont pour la plupart au forfait heures 38h hebdomadaire (36h annualisées). Les cadres ex-SME vont être intégrés dans un collectif de travail où la « norme » sera le forfait jours associé à des charges de travail de plus en plus fortes. Combien d'entre eux resteront aux 38h quand autour d'eux les ex-SPS au forfait jours réalisent de l'ordre de 44h (*) et plus par semaine. Combien d'entre eux résisteront à la tentation d'avoir une augmentation de leur rémunération de +3,5% lors du passage au forfait jours tel que prévu dans la convention ?

A titre d'exemple, sur une rémunération annuelle de 45 000€ cela correspond à 1 575€.

Après analyse, le budget de traitement des écarts sera au final un budget de maintien des écarts !

(*) valeur estimée à partir d'un échantillon de cadres ex-SPS. Elle est cohérente des chiffres publiés dans la dernière enquête de la DARES de juillet 2013 (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques).

Rémunérations minimales garanties des Cadres

➤ Fin de la grille Chimie et de la grille SPS pour le forfait horaire

Le projet de Convention Herakles fait disparaître la grille de rémunération SPS pour les cadres au forfait horaire. Or, la grille SPS est d'un niveau supérieur à celle de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

A titre d'exemple, le mini conventionnel 2013 pour un cadre position 2 indice 125 avec un forfait d'au moins 160h mensuel est de 38 706€ annuel et pour un forfait jours de 43 755€. Cet écart de rémunérations conventionnelles prend en compte l'augmentation du temps de travail entre un forfait horaire et un forfait jours. Avec la grille SPS forfait horaire, la rémunération mini annuelle 2013 pour cet indice est de 43 300€ (allocation annuelle incluse).

Il est de l'intérêt de tous les cadres d'avoir une grille Herakles pour le forfait jours et le forfait horaire. Depuis plusieurs années, la Direction de SPS a fait disparaître la grille société de l'affichage réglementaire pour préparer le terrain à la généralisation des embauches au forfait jours sur la base des rémunérations conventionnelles de la métallurgie.

De même, **la grille de la Chimie disparaît alors qu'elle est très significativement supérieure à celle de la métallurgie**. C'est d'ailleurs pour cette raison que l'on constate aujourd'hui des écarts de rémunération forts entre les cadres ex-SPS et ex-SME. **Ces écarts sont les plus marqués chez les ex-SPS ayant peu d'ancienneté**. En effet, ils ont été embauchés sur la base de la grille métallurgie forfait jours alors que les plus anciens commençaient leur carrière sur la base d'une rémunération au forfait horaire calée sur la grille SPS plus favorable que celle de la métallurgie.

Quand la Direction Herakles refuse de négocier une grille Herakles pour les cadres, c'est qu'elle veut tout simplement baisser les rémunérations des cadres. Et pour ceux qui pensent qu'Herakles embauche bien au-dessus des minima conventionnels de la métallurgie, il suffit de lire le compte rendu des DP du Haillan de juillet 2013 pour voir que **la Direction a du faire un rattrapage de rémunération pour des cadres qui étaient rémunérés en dessous des minima conventionnels !**

Rémunérations des niveaux VI

➤ Fin de la garantie d'évolution de rémunération

Le projet de convention supprime la garantie d'évolution de rémunération qui était appliquée aux 395 +3 ans et + 6 ans et aux 425 + 3ans.

De ce fait, les salariés qui sont déjà au niveau VI perdent cette garantie et les futurs niveaux VI ne l'auront pas.

Temps de travail

➤ **Les cadres au forfait jours auront 11 jours de RTT alors que tous les autres salariés en auront 14.**

➤ **Les niveaux VI comme les cadres au forfait horaire n'auront plus accès aux jours de détente**

(heures cumulables jusqu'à 5 jours par an pour les heures effectuées au-delà du forfait).

Cette mesure va dans le sens d'une réduction du temps de travail mais **rien n'est prévu pour adapter la charge de travail.**

Extrait de l'accord SPS pour les niveaux VI

2.2 - COLLABORATEURS DE NIVEAU VI

2.2.1 - Principes

La rémunération des collaborateurs de niveau VI est forfaitaire : elle est calculée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen égal à l'horaire affiché majoré de 2 heures et intègre la prime d'ancienneté pour un pourcentage forfaitaire de 15 %. En cas de dépassement prolongé, un repos compensateur ou un supplément de rémunération doit être accordé.

2.2.2 - Evolution de la rémunération minimum

La rémunération minimum évolue avec l'ancienneté acquise dans le coefficient selon les modalités suivantes :

2.2.2.1 - Coefficient 395

Après 3 ans d'ancienneté dans le coefficient 395 : salaire minimum du cadre position II, 12 ans d'ancienneté, majoré de 15 %.
Après 6 ans d'ancienneté dans le coefficient 395 : salaire minimum du cadre position II, 15 ans d'ancienneté, majoré de 15 %.

2.2.2.2 - Coefficient 425

Après 3 ans d'ancienneté dans le coefficient 425 : salaire minimum du cadre position III A majoré de 15 %.

Nota 1 : Cadre position II

12 ans ancienneté = indice 125

15 ans ancienneté = indice 130

Nota 2 : valeur des minima 2013 niveau VI

395 + 3 ans → 3 766,37€

395 + 6 ans → 3 915,89€

425 + ans → 4 064,16€

Alors, que vous soyez cadres, niveau VI ou salarié de tout autre catégorie, regardez de très près le projet de convention Herakles et vous constaterez par vous-même si vous y perdez ou pas.

Sud Safran / Saint Médard
05 57 20 79 00
sud.snpe@snpe-syndicat.fr

Sud Safran / Le Bouchet CRB
01 64 99 10 01
sud.sme.crb@numericable.fr

Sud Safran / Le Haillan
05 57 20 86 14
syndicat@sudmetaux33.com