



SPIC -CCIMP (CFE-CGC)

Marseille, le 3 avril 2009

A L'ATTENTION DES REPRESENTANTS DE LA DIRECTION

OBJET : CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Messieurs,

Nous demandons que lors du changement de convention collective, la détermination de l'ancienneté tienne compte non seulement de la présence continue depuis la date d'embauche (et non depuis la date de « Titularisation »), mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs (§ art. 35 de la CCNTA). En outre, la Direction doit être tenue d'informer les cadres qui bénéficiaient d'une ancienneté « artificielle », de leur « nouvelle » ancienneté après le changement de convention.

Vous nous avez remis lors de la réunion du 19 février 2009, des tableaux de transposition des classifications qui résultent d'un travail réalisé par le Service du Personnel avec le cabinet HAYS sans que les Organisations Syndicales y soient associées. Il est impossible pour nous de pouvoir donner un avis sur ces tableaux en ne disposant que du titre des descriptions de poste, sans avoir connaissance du contenu exact du poste avec le profil et les fonctions.

Il nous faudrait de plus connaître aussi votre proposition sur le contrat de travail qui doit être écrit et doit préciser : la date d'effet, l'emploi, la catégorie, le coefficient hiérarchique, le salaire minimal et les éléments de rémunération réelle (§ art. 13 de la CCNTA).

Pour les cadres, la position dans la classification doit tenir compte des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle de l'intéressé (§ art. 2 annexe I de la CCNTA). Avez-vous bien pris en compte ces trois paramètres dans votre tableau de transposition ? comment le cadre va-t-il pouvoir évoluer dans cette nouvelle grille en changeant de degrés et de groupe, hors changement de fonction ?

Dans votre note du 30 mars 2009 sur « Transposition de la prime d'ancienneté et de la note des cadres », vous faites une confusion entre les dispositions de la convention UPACCIM et celles de l'avenant local du 3 juillet 2000. Ce sont les dispositions de l'avenant local qui sont décrites, elles sont plus favorables que celles de la convention UPACCIM et de la CCNTA ; elles peuvent être toutes transposées dans l'accord, sans que cela nécessite une compensation individualisée du différentiel, ou tout autre artifice.

Dans cette même note, vous proposez que, pour les cadres, la prime d'ancienneté ainsi que la gratification mensuelle soient intégrées dans le salaire mensuel de base. Vous proposez aussi une compensation, somme qui serait à intégrer dans le salaire mensuel de base, pour les cadres qui n'ont pas atteint le taux maximum de 22% du salaire.

Votre simulation dans l'exemple cadre (1) est révélatrice des difficultés et du malaise que va entraîner cette proposition de rémunération. Alors que ce cadre, ex-maitrise, a

un coefficient UPACCIM de 390 après une longue carrière dans l'entreprise avec plusieurs avancements, une prime d'ancienneté de 22% et une gratification mensuelle de 15%, il se retrouve après le passage à la CCNTA, sans finalement avoir été augmenté, avec un salaire mensuel de base de 4023,00 € soit l'équivalent du coefficient 600 de la CCNTA que vous avez attribué aux chefs de Département. Pour ce même cadre, son nouveau coefficient CCNTA va être de 360 soit 2414,00 € de salaire minimum. Comment allez-vous faire apparaître sur sa feuille de paye les 1609,00 € de différence ? Soit plus de 66% par rapport au salaire minimum correspondant à son poste selon votre estimation.

On ne peut pas passer pour les cadres d'une prime qui pouvait représenter jusqu'à 52% de la rémunération à... plus rien. Nous demandons que la prime d'ancienneté soit maintenue, pour les cadres comme pour les non-cadres.

Pour éviter tout litige, nous demandons que chaque salarié de l'aéroport puisse avoir sous format électronique en libre consultation, ou que lui soit remis chaque année sous format papier, une synthèse de sa carrière avec ses changements de fonction ou de poste, ainsi que les évolutions de sa rémunération depuis sa date d'embauche.

Nous rappelons que si vous souhaitez convenir avec certains cadres d'une rémunération variable, celle-ci doit être soumise à des conditions : respect des minima de salaire, protection du salaire contre le risque d'entreprise, objectivité des critères déterminant la variable indépendants de la volonté de l'employeur, transparence des bases de calcul de la rémunération variable et licéité des critères de calcul.

Pour conclure, nous vous rappelons que toute augmentation collective doit profiter à tous ; dans le cas contraire il s'agit d'une sanction pécuniaire illicite. Quant à l'augmentation individuelle celle-ci doit s'appuyer sur des critères objectifs et vérifiables ; elle ne doit pas être discriminatoire. Nous demandons que tout cela soit cadré par une Commission Consultative des Avancements avec :

- en amont, des réunions de préparation de ces augmentations avec chaque Directeur et les Représentants du Personnel à cette commission,
- des avis formulés par les RP sur les propositions de la Direction lors de la réunion de la Commission et avec, le cas échéant, des échanges et arbitrages sur les cas litigieux.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de ma haute considération.

Pour le SPIC-CCIMP,

Gérard MILIANI
Délégué syndical SPIC-CCIMP (CFE-CGC)

Copie : Organisations syndicales CGT, FO, CFDT