

POLITIQUE SALARIALE 2023 LABEUR, RBD, SÉRIGRAPHIE : POSITIONS ET POLITIQUE REVENDICATIVE DE LA FILPAC

A la demande des organisations syndicales de salariés une négociation est engagée depuis plusieurs mois sur la grille des minima de la RBD, grille qui n'avait pas été revalorisée depuis plus d'un an.

Compte tenu du niveau d'inflation actuelle et sur l'insistance de la Filpac CGT, nous avons pu également modifier les ordres du jour et ainsi réouvrir la négociation sur la politique salariale 2023 du « Labeur » et de la Sérigraphie après les accords respectifs des 18 et 26 janvier dernier.

Deux accords ont été signés ce jour. Le premier pour la RBD et le second pour le « Labeur ».

Nous avons demandé que la prochaine hausse prévisionnelle du SMIC – qui du fait de la poursuite de l'inflation – devrait intervenir vraisemblablement en septembre (au minimum de 2 %, vu les textes en vigueur) soit anticipée. Nous n'avons pas été suivis sur ce point par les délégations patronales compte tenu du niveau d'augmentation que cela induirait.

POLITIQUE SALARIALE RBD 2023 – ACCORD

La proposition patronale chiffrée s'appuie sur le montant du SMIC au 1^{er} mai 2023. Cette proposition était entendable pour les délégations syndicales en tenant compte de la structuration et de la situation de ce secteur. Mais la date d'application au 1^{er} octobre telle que proposée n'était absolument pas acceptable.

Au final l'accord a été signé avec une date d'application au 1^{er} septembre 2023 pour tenir compte des délais d'extension des accords.

POLITIQUE SALARIALE LABEUR 2023 – NOUVEL ACCORD

Les délégations patronales sont venues en négociation avec une proposition de revalorisation différenciée de la grille des minima soit : 2 % pour les catégories ouvriers et employés (VI-A au niveau IV) et 1 % pour agents de maîtrise et cadres.

Au final de la négociation l'accord est signé à 2 % pour l'ensemble de la grille applicable au 1^{er} septembre 2023. En l'état actuel et aux termes des accords du 16 janvier et du 26 mai la progression des minima sur un an sera de 5,45 % pour le labeur.

POLITIQUE SALARIALE SÉRIGRAPHIE 2023 – NÉGOCIATION EN COURS

C'était la première séance de renégociation de la politique



salariale 2023 en sérigraphie. Les représentants patronaux du secteur n'avaient pas participé à la précédente réunion.

Au vu de la revalorisation du SMIC au 1^{er} mai, les deux premiers niveaux de la grille des minima en Sérigraphie sont absorbés par ce dernier. La Filpac CGT a demandé à revaloriser la grille en appliquant 2,6 % sur son ensemble, ce qui fait partir la grille au niveau du SMIC tout en conservant la hiérarchie.

Les représentants patronaux se sont engagés à étudier la proposition et à revenir rapidement en négociation pour une revalorisation rapide de la grille. À suivre donc. Ces accords doivent être des points d'appui – forts – pour l'activité syndicale à l'entreprise, au moins sur les salaires. Par ailleurs une réunion du collectif Labeur s'est tenue le 1^{er} juin au matin à la fédération, à Montreuil. Il s'agissait de travailler, entre autres, à la tenue d'une AG Labeur mais aussi du fonctionnement du secteur Industries graphiques Labeur.

LES DISCUSSIONS ET NÉGOCIATIONS PARITAIRES LABEUR –INDUSTRIES GRAPHIQUES

Lorsqu'elles se tiennent, elles sont suivies assez régulièrement. Force est de constater qu'elles se focalisent essentiellement sur deux sujets :

- **Les salaires minima**, mais bousculés essentiellement par l'inflation et la revalorisation légale du SMIC. Au fil des années et faute d'une réelle politique branche.

En avril dernier un « clash » a eu lieu en séance paritaire, qui a conduit les organisations syndicales de salariés, dans l'unité recherchée et voulue par la Filpac CGT, à poser le problème et à mettre en avant la nécessité de convenir d'une feuille de route et de thèmes de négociations.

Ce ne sera que par l'implication croissante de nos bases syndicales que nous éviterons le tassement de la grille conventionnelle de ces minima.

Pour autant, là aussi nous avons « limité la casse ». La délégation Filpac CGT a toujours bataillé ferme pour aboutir le plus souvent à des accords de taux de revalorisation identiques, s'appliquant sur toute la grille, alors que le patronat proposait régulièrement des revalorisations différenciées pour les agents de maîtrise et cadres. De même, si donc, depuis plusieurs années, nous arrivons à « limiter la casse » face à l'inflation – dans un contexte économique tendu dans nos secteurs d'activité qui se traduit par une baisse régulière des effectifs salariés – force est de constater que de plus en plus, ces salaires minima s'appliquent réellement dans les entreprises, y compris pour des salariés ayant ancienneté et expérience.

Il est toujours bon de rappeler qu'un salaire minima dans notre branche rémunère un salarié qui, soit par diplôme, soit par expérience acquise, occupe la qualification en regard de ce minima. L'ancienneté dans le poste, sa maîtrise opérationnelle, voire son expertise, doivent aboutir à un salaire supérieur à ce minima. Le minima doit donc être considéré comme un salaire de « débutant » et ce débutant ne doit en aucune manière demeurer « débutant » tout au long de sa vie professionnelle s'il demeure sur ce même poste. Cela fait partie de l'évolution de carrière. Cela doit faire partie des NAO d'entreprises.

• **La formation professionnelle**, là aussi bousculée par les réformes successives décidées par le législateur sans forcément tenir compte des réalités professionnelles telles que celles de notre secteur composé d'emplois qualifiés et même hautement qualifiés. Réformes des collectes, réformes des structures et organismes accaparent nombre d'ordres du jour de la Commission Paritaire. En parallèle la refonte entamée voici plus de 10 ans de notre grille de classification peine à aboutir malgré des réunions successives.

« Une fois par an nous faisons également le point sur notre protection sociale professionnelle gérée par le groupe Lourmel. Même s'il y a un certain formalisme dans la présentation (gestion oblige), on peut constater la constance de l'institution à accompagner la profession dans le suivi des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises de la branche. À noter qu'un groupe de travail paritaire a été constitué incluant des administrateurs du



groupe Lourmel et des membres de la CPPNI pour étudier les améliorations possibles de la prévoyance de branche. »
Denis Remande, président du groupe Lourmel

Donc en résumé : en Commissions paritaires (CPPNI et CPNE-FP) nous discutons, voire négocions en fait sur des thèmes « obligatoires » et imposés, c'est-à-dire des ordres du jour patronaux.

QU'EN EST-IL DES REVENDICATIONS DES SALARIÉS QUE NOUS REPRÉSENTONS ?

En avril dernier un « clash » a eu lieu en séance paritaire, qui a conduit les organisations syndicales de salariés, dans l'unité recherchée et voulue par la Filpac CGT, à poser le problème et à mettre en avant la nécessité de convenir d'une feuille de route et de thèmes de négociations. Afin d'impliquer les organisations syndicales et d'aboutir à une meilleure efficacité du travail paritaire, nous revendiquons une présidence alternante de la CPNE-FP. Reste à définir les thèmes prioritaires. C'est un vaste chantier allant de la défense et du positionnement de notre secteur professionnel, de son élargissement, de son attractivité aussi.

C'est aussi une nécessité d'agir sur les questions de formation et d'accueil des jeunes, d'aborder concrètement les évolutions de carrière, l'ancienneté et la poly compétence, mais aussi l'égalité hommes-femmes, les aménagements pour les fins de carrière, le travail de nuit... Un séminaire paritaire sur toutes ces questions et problématiques - conséquence du « clash » - est envisagé. Si nous en sommes à l'initiative et pour que cela ne soit pas une nouvelle « grande messe » sans suite, il importe que nous y travaillions collectivement. C'est ce à quoi le collectif Labeur Filpac CGT veut travailler et pour se faire agréger réflexions, compétences et implications. Les prochaines réunions du collectif – à élargir – devront être consacrées à ce travail en vue de la tenue d'une large et efficace assemblée des militants.

À cette fin, une réunion se tiendra, de préférence en visio, et en présentiel pour ceux qui seraient sur Paris le 4 juillet à 10h00. Merci de nous indiquer votre participation afin de recevoir le lien de connexion. •