la mensualisation

Une récompense ou un droit ?

Pendant longtemps la mensualisation a été considérée dans les entreprises comme une sorte de récompense destinée à faire passer le salarié méritant du rang « d'horaire » au rang de « collaborateur ». Chez Peugeot, par exemple, la mensualisation des ouvriers horaires a commencé en 1942 ; ceux-ci pouvaient être promus « ouvriers commissionnés », « régleurs appointés », ou « ouvriers sélectionnés ». Cette promotion s'effectuait au choix et concernait les ouvriers les plus qualifiés et les plus anciens. En 1969, aux Usines Sochaux de Montbéliard, sur 4.000 ouvriers qualifiés on comptait 1087 « ouvriers commissionnés » ou « régleurs appointés » et sur 18.000 ouvriers spécialisés on trouvait seulement 280 « ouvriers sélectionnés » (1).

Dans certaines entreprises à partir d'une certaine qualification et d'une certaine ancienneté, on passait dans le rang des mensuels. L'accord de Juillet 1967 à Sud-Aviation prévoit que les professionnels P3 - P2 - P1 sont « assimilés aux mensuels » à partir d'une ancienneté donnée.

Rares étaient les entreprises où la mensualisation du personnel horaire était réalisée sans considération de mérite ou de qualification. On peut citer les Usines Marcel Dassault où la mensualisation intégrale des « horaires » était obtenue à partir du 1er avril 1967, sous la formule simple d'application aux « horaires » des avantages résultant de l'avenant « collaborateur » de la convention collective des métaux de la région parisienne.

Les puissantes grèves de mai-juin 1968 ne furent pas sans effet sur l'accélération du processus, c'est ainsi par exemple que fin 1969 on pouvait estimer que dans l'aérospatiale sur les 100.000 travailleurs, environ 90 % étaient couverts par des accords de mensualisation.

Mais ce qui allait donner un coup décisif à la négociation sur ce problème, c'est la déclaration commune du CNPF de la CGPME et de toutes les centrales syndicales le 20 avril 1970 : « Les organisations soussignées considèrent que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable des conditions de travail ».

Statut comparable ou statut unique ?

Dans la déclaration commune CNPF-Confédérations Syndicales il est dit : « la mensualisation doit, à terme, apporter à ce personnel des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel ». Ce que l'Union des Industries Minières et Métallurgiques s'empresse le lendemain de traduire de la façon suivante : « La mensualisation ne consiste pas à assimiler les ouvriers aux mensuels... Il s'agit plutôt d'établir, pour les ouvriers, un statut comparable à celui des mensuels, comparable et non pas identique... »

Mais l'optique des confédérations syndicales ne saurait être celle-ci. C'est la CFDT qui le précise avec le plus de force. La mensualisation n'est qu'une étape vers le statut unique de tous les travailleurs de l'entreprise, du manœuvre à l'ingénieur. Les statuts différents pour les ouvriers et les mensuels datent des conventions collectives de 1936. Les améliorations apportées depuis laissent encore de sensibles écarts entre ces deux grandes catégories ; la mensualisation ouvre la voie vers la négociation d'un statut unique.

C'est sans doute l'accord mensualisation de la Métallurgie qui s'oriente le plus vers cette perspective, malgré les déclarations préalables de l'UIMM qui n'allaient nullement dans ce sens. Il est précisé en effet dans le préambule (accord du 10 juillet 1970) : « L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées : il en est ainsi par exemple des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement ».

Ce qui est intéressant dans cet accord métallurgie, c'est qu'au terme de la réalisation de cette mensualisation, en décembre 1973, de nouvelles négociations vont s'ouvrir pour envisager de fondre le statut des ouvriers mensualisés et celui des ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) : elles devraient aboutir à un statut unique ouvriers-ETAM : définition d'un système plus adapté de prime d'ancienneté, établissement de nouvelles classifications et de nouveaux coefficients sur la base d'une échelle unique, révision possible de la structure des salaires.

La convention « chimie » précise dans son article 6 qu'un « groupe de travail restreint désigné par les parties signataires du présent accord étudiera à partir du 1er octobre 1970, l'harmonisation de l'avenant « ouvriers » et de l'avenant « collaborateurs ». Mais les négociations n'ont pas permis d'inclure dans les objectifs de ce groupe l'avenant « cadres » qui restera distinct. Dans les Textiles Artificiels l'orientation est sensiblement la même que dans la Chimie.

Dans les Textiles naturels, se référant à la déclaration commune CNPF-Syndicats, on ne parle dans le préambule que de « garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel ». Il n'est donc pas question de statut unique pas plus d'ailleurs qu'en ce qui concerne le Bâtiment et les Charbonnages. Dans ces secteurs, les travailleurs auront à lutter pour que la mensualisation ne soit qu'une étape.

On a même vu les patrons du Verre proposer de « sortir » les employés du statut ETAM afin de réaliser deux statuts : l'un « Employés-Ouvriers », l'autre « Techniciens-Agents de maîtrise ». Ceci aurait tout simplement consolidé les discriminations entre travailleurs au lieu de les supprimer.

Programmation par catégorie d'avantages.

On peut distinguer deux grandes techniques de mensualisation.

Mensualisation par catégorie de personnel et d'ancienneté : c'est ainsi que l'accord Bull du 8 janvier 1970 prévoit que seront mensualisés immédiatement tous les P3, les P2 ayant 3 ans d'ancienneté, les P1 ayant 6 ans, les OS ayant 9 ans, les manœuvres ayant 10 ans, qu'en janvier 1972 ce sera le tour de tous les P2, des P1 ayant 1 an, des OS ayant 3 ans, des manœuvres ayant 4 ans... de façon que toutes les catégories soient mensualisées au 1er janvier 1974.

C'est un principe voisin qui préside à la mensualisation chez BSN et au chocolat Poulain.

(1) Liaisons sociales, 26 mars 1970.

Mais sous la pression des organisations syndicales c'est une autre technique qui a été retenue dans les grands accords : les parties « entendent pratiquer une programmation par catégories d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai de la même mesure sociale » (Métallurgie).

C'est ainsi que, par exemple, si l'on prend la convention Chimie :

— au 1er octobre 1970 les « horaires » bénéficieront des mêmes avantages que les « mensuels » en ce qui concerne l'indemnisation des absences pour maladie et accident.

— au 1er octobre 1971, ce sont les dispositions relatives aux indemnités de congédiement, de départ à la retraite et à l'allocation de départ qui seront appliquées aux horaires...

Les exclus de la mensualisation.

Lors de la réunion CNPF-Syndicats du 22 décembre 1970, le CNPF estimait que 75 % des salariés de l'industrie étaient couverts par des accords mensualisation. Depuis, de nouveaux accords ont été signés dans le caoutchouc, l'habillement, l'alimentation. Si l'on suivait le CNPF on pourrait donc dire que le pourcentage dépasse aujourd'hui 80 %.

En réalité, à l'intérieur d'une profession couverte par un accord, certains salariés n'ont que peu de chances de profiter des avantages de la mensualisation. C'est tout particulièrement le cas du Bâtiment. Dans cette profession, pour bénéficier de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident professionnel — compensation à 100 % pour les arrêts inférieurs à 45 jours, compensation à 75 % pour les arrêts de 45 à 90 jours — il faut répondre aux critères d'ancienneté suivants : soit 2 ans dans l'entreprise, soit 6 mois dans l'entreprise et 4 ans dans la profession. Compte tenu des caractéristiques de l'emploi dans le bâtiment cela revient à exclure au moins 50 % des 1.500.000 travailleurs du bâtiment.

Des mensuels au rabais.

Dans un certain nombre de cas la mensualisation ne signifie pas l'application aux « horaires » de la totalité des avantages dont bénéficient les « mensuels » de la profession.

Ainsi l'accord « Sucre » ne prévoit pas de prime d'ancienneté, ni de 13e mois pourtant versés au mensuels.

Dans les Charbonnages le principe de l'uniformisation des avantages en nature a été rejeté par la Direction.

Dans le Bâtiment les droits accordés aux « horaires » ne le sont nullement en référence au statut actuel des ETAM.

Dans les Textiles naturels il n'y a en matière d'ancienneté aucune garantie individuelle, ni collective, alors que les ETAM ont 5 % individuels après 3 ans et 15 % collectifs.

Notons aussi que dans la plupart des cas la garantie de salaire en cas de maladie n'est pas totale, une déduction de 3 jours de travail étant faite. Dans la Métallurgie, le patronat a d'ailleurs lié la disparition de ce délai de carence en 1974 à la non augmentation de l'absentéisme au cours des années prochaines. Cette déduction de 3 jours sera supprimée si l'absentéisme en 1972-73 n'a pas augmenté de plus de 1 % sur la moyenne 1968-69.

Mensualisation et salaire au rendement.

Lors de la négociation dans les Textiles naturels, toutes les organisations sont intervenues contre le système des salaires liés au rendement et ont dénoncé l'incohérence du système qui consiste à ajouter les primes de rendement à une garantie minimum. Mais la délégation patronale n'a rien voulu savoir et l'un de ses membres a précisé qu'il « faut maintenir le caractère incitatif du rendement ».

Mais avec ce système, les travailleurs rémunérés au rendement risquent d'être pénalisés. En effet, jusqu'alors les « horaires » bénéficiaient généralement d'un taux horaire de qualification garanti, c'est-à-dire que pour chaque heure de travail, l'ouvrier horaire était assuré de recevoir cette rémunération minimum, même si la norme de rendement n'était pas atteinte. Désormais, et au terme de certains accords, la rémunération minimum sera égale au taux minimum de qualification multiplié par 173 h 33 (horaire par mois correspondant à 40 heures par semaine). Mais cette définition permet une compensation entre les heures pour lesquelles la rémunération serait supérieure au taux horaire minimum, parce que la norme de rendement aura été dépassée, et les heures pour lesquelles la rémunération serait inférieure au taux horaire minimum parce que la norme de rendement n'aura pas été atteinte. (2)

Les problèmes d'application.

Quelques mois après la signature des conventions, les problèmes posés par l'application sont importants. Un premier point concerne le délai de carence de 3 jours pour la garantie de salaire en cas de maladie. Le patronat l'interprète de façon répétitive : carence de 3 jours pour chaque arrêt maladie au cours d'une même année. Les syndicats contestent cette application : pour eux le délai de carence n'est valable qu'une fois l'an.

Il y a aussi certains problèmes concernant les accidents de trajet qu'on refuse de considérer comme accidents de travail, de même qu'en ce qui concerne les cures.

Mais la question la plus grave n'est pas là : il s'agit du **mode de paiement des indemnités en cas de maladie.** Certaines entreprises font appel à des organismes de prévoyance ou assurances privées extérieures à l'entreprise pour couvrir les garanties prévues en cas de maladie. Les chambres patronales des métaux, du bâtiment, du textile ont d'ailleurs envoyé des recommandations en ce sens à leurs adhérents.

On se trouve ici en face d'un véritable détournement du sens de la mensualisation. En effet, la mensualisation signifie garantie de **salaires,** or les prestations versées aux travailleurs par ces organismes qui suppléent ainsi l'entreprise n'ont pas le caractère de salaires, mais d'indemnités.

C'est-à-dire qu'elles ne sont pas prises en compte pour le calcul des congés payés, qu'elles ne font pas l'objet de versement de cotisations de sécurité sociale et de retraite, ce qui lèse à la fois la Sécurité Sociale qui se voit privée d'une part de ressources et le travailleur dont la retraite sera ainsi diminuée.

L'intervention d'un organisme extérieur à l'entreprise retarde le paiement des garanties qui se font plusieurs jours après la paie normale et parfois plusieurs mois. En outre l'organisme privé fait effectuer des contre-visites par des inspecteurs d'assurances privées pour vérifier la maladie et en cas de litige l'entreprise se déclarera non responsable et les travailleurs n'auront guère de recours contre un organisme extérieur à l'entreprise.

Divers chiffres ont été avancés en matière de coût de la mensualisation : on nous permettra de ne pas les prendre très au sérieux lorsqu'on voit que suivant les sources ils varient de 20 % à 3 ou 4 %.

Selon une information donnée par la Fédération CFDT HACUITEX, certains organismes d'assurances privées qui prennent en charge le paiement de la garantie salaire en cas de maladie ne demandent que 0,35 % pour 1971, alors que l'évaluation de l'Inspection du travail de Paris concernant ce poste est de 4 % ! ! !

Michel BRANCIARD

(2) Syndicalisme C.F.D.T., 31 décembre 1970.