

CLASSIFICATION - REMUNERATION (Négociation de Branche) Face à la fin des NR : les propositions de la FNME-CGT

La négociation classification rémunération a officiellement commencé lors de la **Commission Paritaire de Branche (CPB) du 4 mars 2021** et se déroulera en deux étapes. Une première étape jusqu'à l'été sur la grille de rémunération, la structure de la classification, les diplômes, les garanties de rémunération et le contrôle social, avec une perspective de mise en application au **1er janvier 2022**. La deuxième étape portera sur le système de classification complet, l'ancienneté et la majoration résidentielle.

Une des revendications majeures de la FNME-CGT a été gagnée : la grille de Branche, sans changement de la formule de calcul. Les employeurs ont reculé sur leur volonté d'imposer des grilles différentes par entreprise. Le maintien d'une grille unique permettra de conserver le mécanisme d'augmentation générale pour toutes et tous les agent-es alors que c'est très rarement le cas des autres branches professionnelles.

ATTENTION

Les employeurs ont pour objectif de faire de l'augmentation individuelle (les avancements au choix dans les IEG) le mode principal de progression de rémunération. Ils proposent de supprimer les NR (« pas » moyen actuel de 2,3%) pour les remplacer par des NR avec des « pas » de 0,1% ! Après la division du « pas » de NR par 2 il y a 15 ans... maintenant la division est par 23. Ils proposent un minimum d'augmentation pour celles et ceux qui bénéficieront d'un avancement : celui-ci ne pourra être inférieur à 1%, à comparer à un minimum actuel d'un NR soit 2,3% en moyenne.

Dans une logique d'austérité, les employeurs veulent renforcer l'individualisation

Le monde d'après tel que les employeurs le proposent c'est :

- une très forte individualisation des salaires (dont les dérives actuelles sont déjà visibles),
- une part importante d'augmentation individuelle de niveau minimum et à intervalles espacés,
- des écarts encore plus importants entre agents,
- un risque de baisse importante de la masse salariale consacrée aux augmentations de salaires. Dans les années 2000, quand les pas de NR avaient été divisés par 2, les employeurs avaient doublé le taux de distribution ... pendant très peu de temps. Et ce taux a considérablement baissé par la suite.

Depuis des années, les employeurs dégradent délibérément le système de classification-rémunération et maintenant ils font de leur mini-NR de 0,1% un véritable point dur de la « négociation ».

Afin d'éviter un échec car il casserait encore plus la Branche des IEG, la FNME-CGT a décidé de poursuivre la négociation pour continuer à conquérir ses revendications tout en limitant et contre-balançant les effets délétères de la proposition des employeurs.



Montreuil, le 10 mars 2021

Les 3 principales revendications de la FNME-CGT sont :

Revalorisation de la grille

Minimum de grille à 1800 euros et revalorisation des niveaux d'entrée des jeunes diplômés (BEP/CAP en NR 60 au lieu du 40, Bac en NR 90 au lieu du 50, BTS/DUT en NR 120 au lieu du 90, Licence en NR 145 au lieu du 120, Bac + 5 en NR 170 au lieu du 160). Cette mise à niveau compensera la forte dévalorisation générée par des années de faibles augmentations.

Niveau de garantie d'une progression salariale minimum

Les employeurs ont intégré notre revendication mais proposent de garantir un minimum égal à l'inflation... soit un salaire de fin de carrière égal (hors inflation) au salaire de début de carrière. Ce seuil est non seulement trop faible mais il est même inférieur aux garanties actuelles ! La FNME-CGT revendique un **doublement a minima du salaire hors inflation** et propose de travailler sur la base d'une **trajectoire moyenne des carrières de 2,5** (salaire de fin de carrière égal à 2,5 fois celui de départ, en moyenne et hors inflation).

Une classification redynamisée

Cette classification doit être suffisamment fine pour être importante dans la progression de carrière. Les employeurs proposent une classification en 7 classes (dont une pour les cadres supérieurs), sans sous-classes. La Branche des IEG passerait ainsi de 19 GF (17 en vigueur) à seulement 6 niveaux, hors cadres supérieurs ! Les employeurs proposent 5% d'augmentation pour le passage de classe et 7% pour le passage de collège. Une telle proposition conduirait à une forte baisse du poids de la classification (reclassements ou promotions) dans la progression de rémunération. Concrètement les agents pourraient espérer dans leur grande majorité un ou deux changements de classe, voire un changement de classe et un changement de collège, soit seulement entre 5% et 12% d'augmentation de salaire liée à la classification pendant toute la carrière...

Pour la FNME-CGT, la progression de salaire liée à la classification est essentielle : la reconnaissance de la qualification est la base de la rémunération et c'est aussi un élément objectif qui peut être pesé et garanti par une grille d'évaluation. La FNME-CGT propose donc une nouvelle grille en classes et sous-classes avec 19 positions permettant de progresser à minima de 5 niveaux durant sa carrière avec les augmentations suivantes : 5% pour un changement de sous-classe, 7% pour une classe, 10% pour un collège.

La grille de rémunération, la garantie de progression et les 19 positions de classification proposées par la FNME-CGT revaloriseraient le niveau et la dynamique des salaires, garantissant une progression de carrière pour toutes et tous.

Les employeurs des IEG sont-ils prêts à donner ces garanties ?

- S'ils ne voient par leur position, la démonstration sera faite qu'ils visent à entériner, via cette négociation, l'austérité qu'ils nous font subir depuis déjà de nombreuses années. Dans ce cas, aboutir à un accord ne sera pas possible.
- S'ils acceptent un niveau d'évolution des salaires suffisant tant en augmentation générale, qu'en avancements et augmentations liés à la classification, il serait possible de trouver un équilibre dans un nouveau système.

Le chemin d'un accord est toujours possible car là où il y a une volonté, il y a un chemin. La FNME-CGT sait compter sur la mobilisation nécessaire de tous les agents des IEG pour gagner les revendications d'un **nouveau système de classification rémunération qui améliore les salaires et le déroulement de carrière.**