# DEFENDRE ET RECONSTRUIRE NOTRE

|  |
| --- |
| **CLASSIFICATION RÉMUNÉRATION** |
| 5 fiches |
| ►contre l'individualisation►la reconnaissance des diplômes► **DEFENDRE ET RECONSTRUIRE NOTRE GRILLE DE REMUNERATION**Les prochaines fiches :►classification : comment reconnaître les qualifications ?►rémunération variable |

**GRILLE DE REMUNERATION**

**Deux objectifs : assurer la transparence et faciliter l'ascenseur social.**

**A l’heure où les employeurs jouent la carte de l’opacité, de la remise en cause des repères de branche et de l’individualisation, l’UFICT-CGT porte des propositions très précises sur la modification et le rôle de la grille de rémunération. Une telle grille doit permettre à chacun un déroulement de carrière dynamique, une rémunération de la qualification et de ses évolutions tout en assurant un contrôle social.**

**Ils sont d'accord pour maintenir une grille unique mais avec des modifications qui vont vers plus d'individualisation et d’opacité.**

**Des employeurs qui défendent l'individualisation et un système plus opaque**

Les employeurs, lors de la pré-négociation, ont commencé à dévoiler leurs projets.

Ils sont d'accord pour maintenir une grille unique mais avec des modifications qui

vont vers plus d'individualisation et d'opacité :

* un découpage des NR en niveaux beaucoup plus petits pour distribuer les avancements de façon plus différenciée, en prétendant en distribuer plus (jamais vérifié la fois précédente)
* une possibilité de coefficient d'augmentation générale d'entreprise qui introduirait un décalage entre entreprises de la branche et, surtout, permettrait d’oublier, d’occulter l’augmentation générale de branche
* des positions de classification au nombre de 6 au lieu de 19 GF, aujourd'hui, qui rendraient le lien rémunération-classification beaucoup plus réduit.

En outre, ils sont d'accord sur la nécessité de revoir le minimum de grille (qui est aujourd'hui quasiment au niveau du smic légal) et proposent de remonter uniquement le NR d'embauche sans diplôme sans réévaluer la grille. Conséquence la plupart des agents déjà présents dans la branche ne verraient donc aucune réévaluation de leur rémunération !

**Une grille unique**

La première revendication CGT et de son Ufict est de conserver une grille unique qui débute du NR 30 échelon 1 pour un nouvel entrant sans diplôme au NR KB échelon 12 pour un cadre supérieur en fin de carrière. Ainsi, l'existence d'une seule grille reste la base d’un système de rémunération transparent, lisible, permettant à chacun de bénéficier des augmentations générales du SNB (Salaire National de Base).

La CGT propose des taux de passage d'un NR à l'autre (dits "pas" de NR) plus importants en début de grille, pour doper les évolutions salariales des petits salaires. Ce qui permettrait aussi d'augmenter tous les niveaux de salaire par rapport à la grille actuelle.

Tout ceci avec un "pas" de NR significatif. La CGT et l’UFICT-CGT refusent de descendre en dessous de l'ordre de grandeur actuel, soit 2,34 % en moyenne. En effet des "pas" de NR trop petits entrainent une individualisation et un risque important de perte de pouvoir d'achat à moyen et long terme.

**La CGT refuse de descendre le « pas » entre deux NR qui est de 2,34% en moyenne.**

### Une grille unique de branche

L’UFICT-CGT est attachée au maintien d'une grille unique de branche, qui permet ainsi aux agents d'avoir la même référence salariale quelle que soit l'entreprise et de faciliter la mobilité inter-entreprises.

Les écarts de rémunération qui existent aujourd’hui entre les différentes entreprises de la branche en termes de niveau de NR pour des postes équivalents sont liés aux pesages différents des postes, ou à des accords d'avancements au choix différents.

### Une revalorisation de la grille

Une fois les NR et coefficients de grille déterminés, encore faut-il les valoriser en

euros !

L’Ufict-CGT revendique que le niveau d'embauche sans diplôme et sans expérience (c'est à dire le niveau minimum de la grille) soit fixé à 1800 euros, niveau calculé pour répondre aux besoins d'une vie décente, au lieu des 1546 euros actuels.

Cette augmentation est à répercuter sur l'ensemble de la grille car elle correspond à un rattrapage de perte de pouvoir d'achat continue depuis des années.

De même, la revalorisation du niveau minimum doit s'accompagner de celle des

autres niveaux de qualification ? Et la CGT propose en particulier :

* + Pour les BTS une embauche en NR 120 au lieu du NR 90,
	+ Pour les licences en NR 145 au lieu du 120,
	+ Pour les Bac+ 5 en NR 170 au lieu du 160.

### L'ancienneté revue à la hausse

La grille telle que définie ci-dessus est une grille d'entrée qui ne prend pas en compte le temps passé dans l’entreprise. Il faut y ajouter l'ancienneté, qui elle rémunère le temps passé dans l’entreprise ainsi que la meilleure connaissance de l'entreprise, du milieu et de l’activité. Le coefficient d'ancienneté (échelons dans notre système actuel) doit pouvoir s’appliquer rapidement dès le début de carrière.

Alors que l'ancienneté initiale de 30% (écart de rémunération entre l’échelon de début de carrière et celui de fin de carrière) est descendue à 22% au fil des années, la CGT propose le retour des échelons 1 à 3, non utilisés actuellement (l'échelon 1 prendrait la valeur actuelle de l'échelon 4) ce qui porterait l’ancienneté à 33%. Voire même de revaloriser les échelons 11 et 12 qui sont des "demi" échelons.

L'ancienneté est non seulement une garantie de progression salariale minimale, elle est aussi un élément essentiel de la transparence. Dans les entreprises où elle n'existe pas formellement, elle est présente dans les augmentations individuelles sans pourvoir différencier ce qui relève de la progression de classification, de la reconnaissance du travail ou de la reconnaissance de l'ancienneté.

## La CGT propose le retour des échelons 1 à 3 ce qui porterait

**l’ancienneté à 33%**

### Des mécanismes de progression inscrits dans le système et contrôlables

Une fois la grille construite en niveau (NR) et dans le temps (échelons), nous

avons besoin de règles qui permettent d'assurer une progression dans la grille.

La CGT propose :

* de conserver le rythme actuel de gain d'échelons, et cela réactivant les

échelons 1, 2 et 3.

* de rendre automatique le gain d'un NR a minima tous les 4 ans, sauf dossier présenté par l'employeur et validé par la Commission Secondaire du Personnel.
* un gain de 2 NR minimum par GF atteint (donc 4 NR en cas de gain de deux GF etc...).
* un mécanisme de garantie de doublement de la rémunération durant la carrière, qui pourrait être vérifié à intervalle régulier (tous les 4 ans par exemple) par la CSP.

Un déroulement de carrière qui permette au minimum de doubler son salaire durant sa carrière (en euros constants c'est à dire hors effet de l'inflation) est une revendication clef de la CGT qui porte sur tous les mécanismes de l'ascenseur social. Les augmentations individuelles (avancements), la reconnaissance de la qualification (reclassements et promotions), la formation continue et sa traduction en termes de salaire, la mobilité fonctionnelle ...

Une grille de rémunération n'est qu'un élément technique, dont les modalités ne sont pas à négliger et ne sont pas neutres. Mais elle ne prend "vie" que dans le lien avec la classification, la formation, la mobilité. C’est là qu’est le cœur de l'ascenseur social !

### La construction d'une grille de rémunération et les liens avec les autres composantes comme la classification, la formation et la mobilité sont déterminants dans la façon dont se fera demain le déroulement de carrière : transparent ou opaque, contrôlable ou à la seule main de la direction, dynamique ou lent.

**Construisons et portons ensemble des propositions d’un système de classification clair, avec une grille unique, le tout sous contrôle social, permettant à chacun de s’investir et de se projeter dans une dynamique de carrière.**

**A l’opposé des entreprises qui souhaitent l’éclatement et la séparation des différentes entités des groupes EDF et ENGIE.**

**ufictfnme.fr**

**facebook.com/UfictCgtFnme/**

Janvier 2021