

QUESTIONS - RÉPONSES

LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION

Vous trouverez ci-après les premières réponses aux questions posées par les salarié-es sur les négociations en cours.

1 Combien de NR peuvent être attribués ? Par qui ? Pour qui ?

En préambule, les employeurs veulent pouvoir distribuer des avancements dont le minimum serait beaucoup plus bas qu'aujourd'hui où 1 NR représente en moyenne 2,34%. Leur objectif est double, celui de substituer les augmentations individuelles aux augmentations générales en attribuant des NR plus souvent, et celui d'avoir la possibilité de différencier encore plus les salarié-es.

Le projet des employeurs consiste à quasiment supprimer les repères que sont les NR, donc la référence des niveaux d'augmentations actuels. Ils veulent se rapprocher d'un système sans grille où l'augmentation se fait en %. Mais, ayant compris qu'aucune Organisation Syndicale ne veut de ce système, ils maintiennent une grille avec des "pas" de NR (écart entre deux niveaux de rémunération) très petits, soit 0,1%.

En effet, ils proposent une augmentation individuelle minimum (qu'on appelle souvent un "talon") qui serait de 1% : les salarié-es qui se verront attribuer un avancement ne pourront pas avoir moins de 1% (soit 10 "NR" de 0,1 %). En revanche, ils pourront en avoir plus : les employeurs n'ont pas communiqué sur un éventuel plafond.

Pour ce qui est des reclassements, ils proposent 5% d'augmentation pour un changement de niveau de classification (qu'ils appellent "classe") et 7% pour un changement de collège.

2 A quoi correspondra 1 NR en euros ?

Les employeurs proposent des "pas" de 0,1% soit 1,50 € par mois pour le salaire minimum de grille et environ 9 € pour le maximum de grille.

Le talon d'augmentation proposé par les employeurs est de 1% et 20 € minimum. Concrètement, un-e salarié-e qui obtiendra un avancement ne pourra pas avoir moins de 1% de son salaire mensuel ni moins de 20 € pour les salaires inférieurs à 2000 € brut.

Exemple : pour un salaire de 1900 € l'augmentation ne pourra être inférieure à 20 €.

Pour un salaire de 3000 € l'augmentation ne pourra être inférieure à 30 €.

Actuellement, le "talon", est l'attribution d'un NR lors d'un avancement, soit en moyenne 2,34%.

Le talon d'augmentation NR proposé par les employeurs est de 1%, contre 2,34% en moyenne aujourd'hui.



3 Comment l'entreprise compte-t-elle rester attractive sur le plan du salaire/package financier afin d'attirer les futurs salarié-es et les inciter à rester ?

L'entreprise n'a-t-elle pas peur d'une fuite des compétences des 28-40 ans ?

Il s'agit d'une négociation de branche, il est donc difficile de savoir comment chaque entreprise compte appréhender cette question.

Les employeurs de la branche veulent un système où ils auront une marge de manœuvre plus importante pour pouvoir appliquer un traitement encore plus différencié entre les salarié-es. Ils pourront donc « récompenser » les salariés qui ont leur faveur en les augmentant davantage. A contrario, comme ils ne veulent pas augmenter l'enveloppe allouée aux augmentations salariales, cela se fera au détriment des autres salarié-es. La CGT demande un système de classification clair et comportant de nombreux niveaux pour que tous et toutes les salarié-es puissent faire valoir leur qualification.

Les employeurs sont sans doute aussi prêts à revoir les salaires d'embauche même s'ils n'ont pas encore fait de propositions concrètes. La CGT a fait ses propositions depuis plus d'un an déjà : salaire minimum à 1800 € brut pour les sans diplômes et sans expériences, BEP CAP en NR60, BAC en NR 90, BTS en NR 120, licence en NR 145 et BAC+5 en NR 170.

Mais attention : une réévaluation des salaires d'embauches est essentielle, mais ne s'applique qu'aux futurs embauchés. Elle doit s'accompagner d'une réévaluation de grille avec une dynamique de rémunération forte pour compenser l'inflation. Dans le cas contraire la réévaluation est « digérée » rapidement et n'a d'effet sur le pouvoir d'achat qu'à court terme.

C'est pourquoi la CGT demande non seulement une réévaluation de grille de rémunération et des salaires d'embauche mais aussi une garantie d'évolution : tous les salarié-es doivent pouvoir doubler à minima leur salaire en euros constants durant leur carrière. Les employeurs eux proposent une progression au niveau a minima de l'inflation. Proposition très éloignée de celle portée par la CGT, elle correspond à un salaire de départ en retraite égal au salaire d'embauche en euros constants.

4 Est-ce possible de réévaluer l'ensemble de la grille et donc d'augmenter l'ensemble du personnel ?

La grille des IEG s'est fortement dégradée depuis sa mise en place en 1982. Durant les dernières années, la très faible augmentation du Salaire National de Base (SNB), a accentué cette situation.

La CGT propose de réévaluer la grille sur la base d'un salaire minimum de 1800 €, avec un effet sur l'ensemble des salaires de la grille.

Les employeurs refusent un tel niveau de réévaluation mais n'excluent pas un "coup de pouce" qui pourrait être vite absorbé si le nouveau système ne permet pas une augmentation substantielle des salaires dans le futur.



Les employeurs proposent une progression au niveau de l'inflation, soit un salaire de départ en retraite égal au salaire d'embauche en euros constants !



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir