

# UNE RÉMUNÉRATION À LA BAISSE ET INDIVIDUALISÉE !

Dans la négociation en cours, les employeurs veulent maintenir les augmentations générales à un niveau très bas et limiter fortement les possibilités de reclassements. Ce serait donc globalement moins de reconnaissance et moins d'évolutions possibles.

## Les dangers de l'arbitraire

Leur but : limiter les hausses salariales générales et les restreindre à des augmentations individuelles (avancements).

**Les employeurs s'appuient sur leurs baromètres sociaux pour affirmer que les agents sont insatisfaits de la rétribution de la "performance" et de la "contribution".** Ainsi formulée, l'équation amène plusieurs questions : qu'en est-il de l'individualisation de la rémunération ?

Et cette individualisation signifie-t-elle que seul le responsable hiérarchique décide d'attribuer ou non une reconnaissance, une récompense, un remerciement ?

Qu'est ce qui relève de la rémunération du métier, de l'engagement dans le métier et du résultat ?

## La reconnaissance du métier

Une chose est certaine : les salaires sont sources d'une profonde insatisfaction chez les agent·e·s. **Outre l'érosion du pouvoir d'achat depuis des décennies avec une grille qui ne suit plus l'inflation**, les salarié·e·s constatent qu'ils ont beau maîtriser de mieux en mieux leur métier, et prendre en charge des activités de plus en plus complexes... Ils ne voient pas pour autant d'augmentations de leur salaire correspondant à leur investissement !

Pour l'Ufict-CGT, cette indispensable reconnaissance du métier ne doit pas passer par l'attribution d'un « avancement », et encore moins par plus de variable, mais bien par l'amélioration de leur classement (GF dans les IEG) et l'augmentation de la rémunération induite (NR dans les IEG).

**Cette évidence échappe aux employeurs qui voudraient encore baisser, et même diviser par deux, la progression de salaire liée à la classification.** En effet, les mesures individuelles pour la classification qui sont aujourd'hui de 50% ne seraient plus que de 15% à 25% demain.

## Conserver un équilibre entre avancements et augmentations liées à la classification

L'Ufict-CGT propose un système de classification basé sur des classes et des sous-classes (9 classes, 3 sous-classes par classe soit 19 positions



INGÉS  
CADRES  
TECHS

Un espace de confiance pour agir

- différentes compte tenu des chevauchements), avec un positionnement :
- ▶ dans la classe sur la base de critères explicites de qualification, de responsabilité, de complexité.
  - ▶ dans la sous-classe sur trois niveaux : prise de poste, maîtrise, confirmé avec des critères mesurables de formation, d'activités maîtrisées et de temps passé dans le poste.

**Cela permettrait de refonder la progression de carrière et les reclassements comme des éléments de classification objectifs** et non, comme on le constate aujourd'hui, comme des outils bien souvent arbitraires, totalement à la main des hiérarchies.

### La reconnaissance de l'engagement dans le métier

Elle se traduit par l'augmentation individuelle, ce sont les avancements au choix dans les IEG.

La répartition de cette reconnaissance, très attendue par tous les salarié.e.s, reste très opaque. Elle dépend notamment des politiques de ciblage de populations que l'entreprise a besoin de fidéliser.

S'il est logique qu'une part des augmentations de salaires soit liée à l'investissement dans son travail et son efficacité, il n'en reste pas moins que sa distribution est à la main de la hiérarchie, donc plus ou moins objective.

Or, les propositions des employeurs leur donnent une part largement prépondérante : elles représenteraient demain entre 75% et 85% d'augmentations dans une carrière, contre 50% aujourd'hui. De plus, les employeurs proposent de diminuer la valeur des pas d'augmentation.

En effet, actuellement, le minimum d'augmentation pour l'attribution d'un NR représente 2,3% contre 1% dans le nouveau système proposé.

### Rendre plus transparents les avancements

Outre le maintien d'un équilibre entre augmentations liées à la classification et aux avancements, il est nécessaire pour l'Ufict-CGT de mettre sous contrôle les critères d'attribution des avancements et de faire le lien avec les entretiens individuels, pour s'assurer qu'ils portent bien sur les savoirs et les savoirs faire et non sur les savoirs être, dérives de plus en plus fréquentes.

Pour qu'il y ait un réel échange autour des attributions (ou non), il est important de permettre aux agent.e.s de préparer leurs entretiens, et si ils le souhaitent d'y être accompagné.e.s. **Il est indispensable de redonner des critères objectifs et des éléments d'appréciation factuels.** Cela permettrait de surcroît, aux représentants du personnel de pouvoir donner un avis éclairé en Commission Secondaire de personnel (CSP) sur ces distributions.

### Un vrai ou un faux débat ?

Les employeurs voudraient nous faire croire que classification et rémunération seraient un faux débat. Selon eux, la hiérarchie pourrait acter une amélioration du professionnalisme avec les avancements. Dit autrement, que les agent.e.s aient un avancement ou un reclassement ce serait la même chose. D'ailleurs, les employeurs ont beaucoup œuvré pour mettre à mal la classification. Leur but est clair : faire disparaître les repères



Un espace de confiance pour agir

pour ne pas être contraint à des augmentations évidentes de salaire. A contrario, il faut bien prendre conscience qu'une classification des emplois bien organisée et documentée permet à des agent.e.s de pouvoir justifier et obtenir une demande de reclassement. De même, elle permet de motiver le positionnement dans un nouveau poste, alors qu'aujourd'hui la hiérarchie décide, et souvent au plus bas, du niveau de recrutement d'agent·e.

Il est dans l'intérêt des salarié·e·s d'avoir un système de classification rénové, et composé de suffisamment de niveaux pour assurer un véritable ascenseur social

### Les écarts de progression de carrière et de salaires sont-ils justifiés ?

Les salaires doivent progresser avec l'amélioration de la qualification et l'investissement dans le métier.

Par contre, l'Ufict-CGT exige que les progressions de carrière soient basées sur des éléments objectifs, en particulier la qualification et sa progression (reconnues au travers de la classification) et l'engagement dans le métier (reconnu au travers des avancements).

Ainsi le débat n'est pas tant de permettre ou non des différentiations, mais plutôt de pouvoir les justifier objectivement et de bâtir un système qui permette à chacun et chacune d'être payé·e à sa juste valeur.

### Salaire, rémunération du travail ou du résultat ?

Il ne faut pas oublier que qualification et engagement dépendent évidemment de l'agent·e, mais pas seulement.

Car ces deux termes varient selon l'environnement dans lequel se trouve l'agent.e, notamment selon la politique de formation, de la GPEC ou GEPP, de la dynamique d'équipe et des résultats collectifs, de la manière de piloter du manager, du contexte économique et stratégique...

La rémunération est d'autant plus dynamique que l'humain et le social sont au cœur de la stratégie et des modes de management. Ainsi, construire sa dynamique de carrière passe par l'investissement personnel mais aussi par une vision collective du travail.

C'est pourquoi la rétribution de la contribution et de la performance - c'est à dire du résultat - appelée de leurs vœux par les employeurs, pose problème. Car les résultats sont collectifs et dépendent de multiples facteurs.

Ce qui est à évaluer et à payer, c'est la qualité du travail au travers des savoirs, des savoirs faire et de leurs mises en œuvre dans leur environnement.



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/

REJOIGNEZ  
NOUS



Un espace de confiance pour agir