

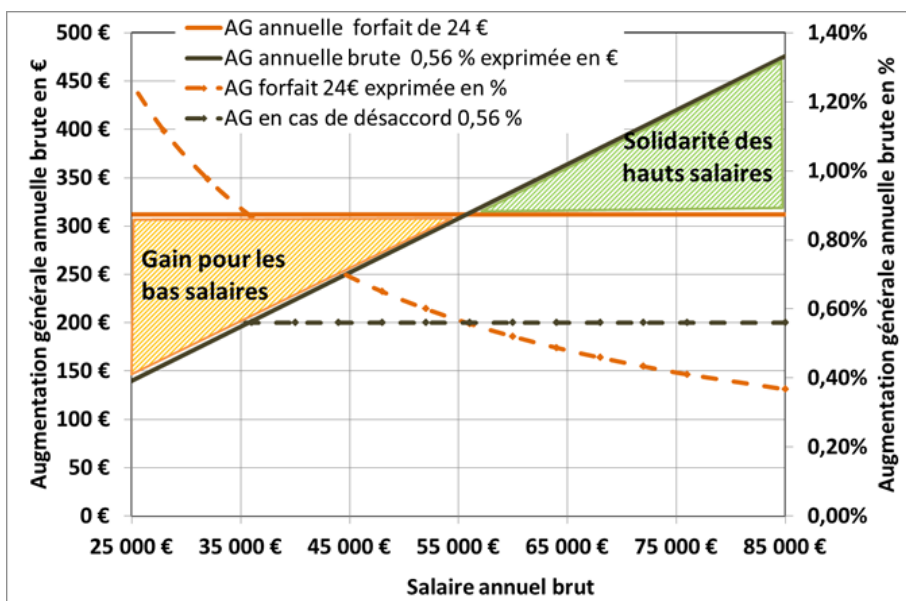
Les négociations salariales 2016 au BRGM : le choix de la CFDT

Contexte : le dernier accord salarial signé date de 2003

La CFDT rappelle que les négociations de la NAO au BRGM ne portent que sur la distribution de l'enveloppe salariale attribuée par la Direction du budget et non sur la taille de cette enveloppe. **Cette année, le cadrage s'établit à 1.65 % de la masse salariale (vs 1.60 % en 2015).** D'après nos échanges avec des représentants CFDT dans d'autres EPIC similaires (Ifremer, CEA, ANDRA, ...) nous sommes au maximum accordé à nos établissements. Les négociations longues avec des phases de dialogues, des coups d'arrêts, des changements d'attitude de la Direction d'une semaine sur l'autre mais au bout du compte des avancées sur les propositions de la CFDT ont été faites. Deux propositions ont été soumises aux organisations syndicales : l'une si accord et la seconde en cas de désaccord.

L'équité : « forfait d'augmentation générale à 24 € brut mensuel au 1^{er} janvier 2016 »

La CFDT a voulu que tous les salariés bénéficient d'une Augmentation Générale **équitable**. Équitable, ça veut dire « plus pour ceux qui ont moins ». Comme le montre le graphique, 24€ pour tous, ça représente une augmentation de 1.3% pour les plus bas salaires du BRGM. Un montant fixe en euros pour tous, c'est un moyen d'afficher la **solidarité** au BRGM. Ce montant de 24€ constitue une amélioration par rapport aux 20€ sous forme de plancher de 2015. Même si le montant peut paraître faible, avec une inflation nulle en 2015, une AG de 24€ brute pour tous signifie que les agents qui n'auront pas d'AI n'auront pas de perte de pouvoir d'achat.



700 salariés sur les 900 du BRGM : cela représente plus de 70% des salariés qui seront gagnants par cet accord (en noir la proposition de la Direction, en orange le forfait de 24€)

La reconnaissance des contraintes liées aux missions et travail de terrain

Revalorisation de la PIHM : prime d'intervention hors métropole, les trois planchers sont revalorisés avec un accent sur le premier qui touche la très grande majorité des missions et dont le montant n'a pas bougé depuis 2002. Il s'agit d'une revendication que la CFDT porte depuis 2010. Passage des planchers de 22 € à 25 € (1er au 20ème jour) ; de 25,5 € à 26,5 € (21ème au 40ème jour) et de 29 € à 30 € (à/c du 41ème jour) au 1er juillet 2016..

La résorption des inégalités salariales

La signature de l'accord permet aussi aux organisations syndicales de faire remonter les cas d'inégalités salariales auprès de la Direction pour une prise en compte dans les mesures salariales individuelles.

Le gros point noir reste les règles ou plutôt les non-règles de distribution des AI. Il n'est toujours pas clair de ce qui sera réservé en central (rattrapage) ou distribué dans les directions (AI classiques). Il est important pour la CFDT de maintenir un niveau d'augmentation individuelle permettant des mesures individuelles ne serait-ce que pour permettre aux managers d'honorer les promesses informelles de 2015.

Mesure périphérique : alignement des indemnités repas DROM sur les barèmes Métropole basées sur le barème URSSAF (sauf Réunion et Mayotte déjà au-dessus du barème). Application au plus tard pour le 1^{er} juillet 2016.

La CFDT a signé cet accord salarial car la majorité de nos collègues seront gagnants et ça compte pour nous !

Les autres syndicats peuvent faire valoir leur droit d'opposition s'ils estiment qu'il s'agit d'un mauvais accord.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

BULLETIN D'INFOS DU BRGM

Contactez vos élus
CFDT

Délégués du Personnel

- Philippe CALCAGNO 83054
- Marie Christine DICTOR 83631
- Delphine DUGRILLON 71527
- Laurent GOBY 73436
- Sandra LANINI 77964
- Stéphane OLLAGNIER 78156
- Vanessa PELTIER 71538
- Julien REY 84881
- Susanne SCHOMBURGK 83310

Conseil d'administration

- Florence JAUDIN 83161

Délégués syndicaux

- Hubert HAAS 83160
- Anne BOURGUIGNON 83144
- Frédéric DURE 83304
- Julien REY 84881

Comité d'Entreprise

- Joël CASANOVA 83181
- Frédéric DURE 83304
- Olivier FREZOT 84648
- Emmanuelle GIRAUD-
PETELET 83775
- Valérie GUERIN 83855
- Véronique RUFFIER 83207

CHS-CT

- Christine FLÉHOC 83413
- Laurence GUILLEMAIN 83976
- Karine MICHEL 83742
- Alain PAULY 0387831452

Retrouvez-nous

sur : [http://ues.brgm.fr/
syndicats/cfdt](http://ues.brgm.fr/syndicats/cfdt)

Valeurs et méthodes de la CFDT*

L'ENTREPRISE, UNE COLLECTIVITE HUMAINE

L'opposition réformiste/contestataire ne suffit pas pour caractériser les organisations syndicales. S'il y a bien plusieurs conceptions du syndicalisme, c'est avant tout qu'il y a différentes façons de concevoir l'entreprise. Pour une partie du patronat, l'entreprise se confond avec l'employeur. Il est donc seul à pouvoir décider de ce qui est bon pour elle. Pour une partie des syndicats, l'entreprise, c'est l'adversaire. Eux aussi s'accordent à assimiler l'entreprise au patron. **La CFDT considère que l'entreprise est d'abord une collectivité humaine.** Avec, au centre, les salariés, qui produisent sa richesse et supportent les risques liés à son activité. Ils n'ont donc pas seulement droit à leurs « parts du gâteau » ; ils ont aussi leur mot à dire.

C'est parce que nous contestons à la CFDT la légitimité de l'employeur à décider seul que nous voulons donner plus de place à la négociation collective dans l'entreprise. Négocier implique de construire un rapport de force. Le rôle des syndicats est donc indispensable. Ils peuvent s'appuyer sur une expertise autonome et faire des propositions, en lien permanent avec les salariés. L'autre condition essentielle à une négociation de qualité, c'est un cadre protecteur garanti par la loi. **Notre attachement à la négociation collective est une constante.**

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS À VENIR

Aujourd'hui, dans un monde qui connaît des mutations profondes et rapides, nous pensons toujours que **les équilibres se construisent par le dialogue et sur le terrain.** Quand salariés et employeurs se mettent autour d'une table pour parler performance économique et sociale, certains syndicats s'inquiètent.

Pour la CFDT, c'est l'occasion de peser et de remettre le travail au cœur des orientations stratégiques de l'entreprise. C'est préparer le futur, anticiper les évolutions à venir et donc maintenir et développer l'emploi. **Par la négociation de proximité, le syndicalisme participe à la protection effective des salariés.** La loi est évidemment indispensable pour garantir le respect des droits fondamentaux. Mais elle doit être complétée par des règles négociées au plus près des réalités des salariés, pour organiser leur quotidien de travail en fonction de leurs besoins et des spécificités de leur secteur. Cela ne signifie pas moins de règles ou moins de droits, mais une autre façon de les construire, en impliquant davantage les acteurs concernés et en répondant mieux à leurs aspirations.

UNE CONCEPTION DE LA DEMOCRATIE

Ce qui structure le débat aujourd'hui, c'est aussi une conception de la démocratie, de l'émancipation individuelle et collective. Nous pensons à la CFDT que les salariés, comme les citoyens, ont le droit de participer aux décisions qui les concernent, et nous voulons leur donner ce pouvoir. Nous savons que l'entreprise – comme la société – est traversée par des intérêts contradictoires, mais nous considérons qu'il est possible de les confronter – y compris par du rapport de force –, **de débattre et de définir des compromis.** Nous croyons que c'est ainsi qu'on peut transformer l'entreprise – et la société.

*extraits d'une tribune de Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT (Le Monde du 22 avril 2016)

Rejoignez-nous!

Il vous suffit de contacter un
[des DS](#) ou élus CFDT, et il
vous expliquera tout.