

La fin de la négociation approche !

Après plusieurs mois de négociation, un projet d'accord est désormais sur la table. La **CFDT** vous dresse le bilan, à date, des principales mesures qui y figurent, et vous informe des propositions qu'elle défendra jusqu'au bout.

►► Votre rémunération resterait calculée comme suit :

Pour rappel, le salaire =
 $SNB \times MR \times K / 100 \times A$

SNB : Salaire National de Base

MR : Majoration Résidentielle : 1,24 / 1,245 / 1,25

K : Coefficient hiérarchique (votre positionnement)

A : Ancienneté : Coefficient de majoration

►► Votre positionnement dans la Grille (Coef hiérarchique) évoluerait par :

- Une promotion en GF, valorisée à 4,6 % => La CFDT propose de se rapprocher de 5%
- Un Avancement individuel avec un mini garanti à 2 %, puis par pas de 0,1 % en remplacement des NR actuels qui étaient valorisés en moyenne à 2,33 %.
- Une Augmentation Générale d'Entreprise par pas de 0,1 %, en complément du SNB.

►► Une nouvelle Grille d'échelons d'ancienneté

- L'échelon 4 deviendrait l'échelon 1 de la nouvelle grille, sans perte de salaire (par une revalorisation des coefficients hiérarchiques de 9 % lors de la transposition).
- Le pas de progression entre les échelons transposés resterait le même qu'aujourd'hui.
- Un échelon 2 est créé à 3 ans d'ancienneté, avec une valorisation de 1,38 %
- 2 échelons 11 et 12 seraient créés à 37 ans et 41 ans, pour une progression totale de 24,8 %

►► Les nouveaux planchers et plafonds des collègues / niveaux d'embauche

- Un début de Grille à SMIC+2 %, réindiqué à chaque changement du SMIC.
- Plancher Maîtrise équivalent NR 85 (NR 60 aujourd'hui) => La CFDT propose NR 90.
- Plancher Cadre équivalent NR 165 (NR 160 aujourd'hui) => La CFDT propose NR 170.
- Plafonds des 3 collègues réhaussés de 10 %.
- Niveaux d'embauche : CAP/BEP : NR 55 - Bac : NR 60 - Bac+2 sur titre : NR 85 (CFDT NR 90) - Bac+2 : NR 95 (CFDT NR 100) - Bac+3 et 4 : NR 120 - Bac+5 et + : NR 165 minimum.

►► La revalorisation de la Grille

- Il est proposé à date de revaloriser la Grille de 1 % => Très insuffisant pour la CFDT.

►► La revalorisation de l'astreinte

- L'indemnité d'astreinte serait revalorisée de 9 %, sous-couvert d'un accord valide.

Fin de négociation sur la Grille de salaires des IEG

3 propositions défendues par la CFDT :

►► La revalorisation globale de la Grille

Seule mesure qui s'appliquerait à tous les salariés de la branche.

La CFDT défend une revalorisation plus égalitaire, en semi-hiérarchisée ou en % assortie d'un talon minimal en €.

- 100€/mois + 1 %, ce qui représente en moyenne 3,5 %, 6,4 % au NR 50 et 2,3 % au NR 370.
- Si c'est un talon : 2 % avec un talon minimal de 80€/mois.

►► Les échelons d'ancienneté

Le compte n'y est pas encore. La CFDT demande :

- Une augmentation de 2 % au bout de 3 ans pour le nouvel échelon 2 (au lieu de 1,38 % proposé par les employeurs), pour mieux motiver et fidéliser les plus jeunes. Cela permettrait aussi d'atteindre un cumul de 20 % de rémunération au bout de 25 ans, et de 25,6 % en fin de carrière (contre 24,8 % pour les employeurs).
- Les passages aux nouveaux échelons 11 et 12 dès 36,5 ans et 40 ans (au lieu de 37 et 41 ans proposé par les employeurs).

►► Les augmentations individuelles (en lieu et place des NR actuels)

Si la négociation a permis de ramener le **minimum garanti** de 1 %, puis 1,5 % à 2 %, pour la CFDT, ce minimum ne doit en aucun cas être un nouveau repère managérial ! Des garanties doivent être données sur les augmentations moyennes observées précédemment dans les grandes entreprises de la branche. Au-delà des parts de gâteau qui pourraient être différentes, le gâteau lui-même ne doit pas diminuer !

Prochaine séance plénière de négociation, le 9 avril.
Objectif : trouver le meilleur équilibre possible !