

Le 14 mars une réunion de négociation a eu lieu. La Direction souhaite mêler la pesée des métiers et le projet de nouvelles grilles de rémunération avec le cadrage des augmentations de la masse salariale (3,4% sont prévus dans le budget 2024), les 1,5 millions attribués dans le budget 2024 pour la pesée des métiers et les 15 millions prévus dans le projet de loi.

La CFDT a indiqué que dans un contexte très incertain avec risque de perte de certains conquits sociaux (intéressement, épargne salariale, mutuelle, rachats de JRTT/JRS, temps de travail, activités sociales et culturelles du CSE) il est indispensable qu'une augmentation générale substantielle soit attribuée à l'ensemble des salariés quel que soit leur catégorie et leur niveau de rémunération.

Pesée des métiers : grilles de classification, rémunération

Lors de la dernière négociation nous avons formulé trois demandes principales :

1. consolider le référentiel métier,
2. définir des hypothèses cohérentes pour définir les salaires minimums et de référence par niveau entre les cadres et les non cadres
3. établir un système d'augmentations individuelles qui ne soit pas à deux vitesses avec des écarts qui se creusent avec le niveau de rémunération

Référentiel métier : la direction a fait des propositions d'évolution du référentiel métier avec la suppression d'un niveau chez les cadres ; soit 3 niveaux pour les non-cadres (NI1 à NI3) et 5 niveaux pour les cadres (NI4 à N8). Les métiers qui avaient peu ou pas de niveaux de progression ont été enrichis avec des niveaux supplémentaires. Si un accord été conclu, la cartographie des métiers serait annexée et une négociation serait réouverte en 2025 après le retour d'expérience de la première année.

Concernant, les hypothèses pour définir les salaires minimums et de référence par niveau, elles n'ont été modifiées qu'à la marge du fait de la suppression d'un niveau cadre. L'hypothèse fondatrice qui consiste à travailler à enveloppe contrainte (~1,5 millions d'euros) ne permet pas d'aligner le salaire de référence sur la médiane du panel de comparaison (secteur privé énergie et santé et quelques organismes publics) pour les cadres mais seulement de l'aligner sur le premier quartile ou le premier quartile -5% pour les deux derniers niveaux cadres. Cette hypothèse conduit à des rattrapages quasi inexistantes pour les premiers niveaux cadres et à des rattrapages significatifs pour les deux derniers niveaux cadres. **La CFDT s'interroge sur le choix de se comparer à un panel spécifique incluant une majorité d'entreprises du secteur privé avec un budget contraint, en effet ce choix conduit à la revalorisation d'un faible nombre de salariés faute de budget (filière management et derniers niveaux cadres).**

Concernant les règles d'augmentations individuelles, les évaluations en entretien annuel conditionneraient directement les plages possibles d'augmentations. Quatre évaluations seraient possibles (Insuffisant, répond partiellement aux attentes, au niveau des attentes, dépasse les attentes). Les critères d'évaluations dépendraient de quatre critères : niveau d'atteinte des objectifs fixés, niveau de compétences comportementales, niveau de

compétences techniques et niveau de maîtrise du poste. La direction n'a pas indiqué comment les quatre critères seraient combinés pour obtenir l'évaluation finale. A ce stade, il est donc impossible d'analyser cette proposition. Néanmoins le fait de prévoir une augmentation nulle même dans le cas « dépense les attentes » ne nous paraît pas cohérent. A noter que la campagne d'entretiens annuels 2024 n'a pas été réalisée dans des conditions permettant d'attribuer cette évaluation qui conditionnerait la plage d'augmentation possible si un accord était trouvé avant la campagne d'augmentations 2024 comme souhaité par la direction.

A ce stade la CFDT :

- **salue l'effort de consolidation du référentiel métier mais note que les fiches métiers ne sont pas encore disponibles ce qui rend l'analyse complexe (de plus l'actualité autour du projet de fusion n'a pas permis une analyse suffisante de l'ensemble des fiches métiers précédentes)**
- **note que le budget qui serait consacré au rattrapage de certains salariés est principalement consommé pour les deux derniers niveaux cadres, ce qui ne permet pas de rattraper les trois premiers niveaux cadres qui sont pourtant en dessous du marché.**
- **note que les règles d'augmentations individuelles proposées ne sont pas suffisamment abouties et souhaite des précisions.**

Négociation annuelle obligatoire (NAO)

A ce stade, la direction n'a pas reçu de cadrage des tutelles (le cadrage validé dans le budget 2024 est de 3,4%, il était de 4,1% en 2023). Les données sur l'inflation 2023 ont été présentées ainsi que la réalisation finale de la campagne d'augmentation 2023.

En 2023, l'inflation a été de 4,8% (5,3% en 2022). L'ensemble des mesures réalisées en 2023 sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. La mesure ayant eu le plus de poids est celle des 30 points au 01/07/2023 (169€ brut/mois pour les cadres et entre 186€ et 225€ brut/mois pour les non-cadres en fonction de la prime d'ancienneté). 1,47% ont été consacrés aux augmentations individuelles (valeur sensiblement constante depuis 2020).

2023 (CIASSP) cadrage à 4,1%				
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			0,03%	
Mesures générales : 30 pts de coefficient supplémentaires	01/07/2023	3,48%	1,73%	1,72%
Mesures générales : augmentation de la valeur du point	01/01/2023	0,61%	0,60%	0,02%
Primes pérennes (exceptionnelles)		0,00%	0,00%	0,00%
Passages D (+ 15 points)	01/01/2023	0,01%	0,01%	0,00%
Mesures individuelles	01/01/2023	1,47%	1,47%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,06%	0,04%	0,03%
Réintégration de la prime de hiérarchique	01/07/2023	0,38%	0,19%	0,19%
Promotions managers de 20 points de coefficient à la nomination à compter du 01/07/2023	01/07/2023	0,03%	0,01%	0,02%
Dispositif jeunes : mesures DB de 45 pts à 63 pts	01/07/2023	0,01%	0,01%	0,00%
Ensemble des mesures		6,06%	4,08%	1,98%

La CFDT considère :

- **qu'il est difficile de se positionner sur la répartition du cadrage 2024 tant qu'il n'est pas connu,**
- **que le cadrage doit être suffisant pour rattraper l'inflation qui n'a pas été compensée par les cadrages depuis 2021 et ce indépendamment des 15 millions introduits dans le projet de loi de fusion,**
- **que l'effet report introduit en 2023 doit être reconduit en 2024 afin de ne pas significativement amputer le cadrage 2024.**

N'hésitez pas à réagir dans les commentaires ou en contactant directement vos négociateurs CFDT :

Nathalie Broustet, Denis Moggio, Séverine Guilbert et Tatiana Taurines