

## Réunion de négociation du 8 avril : Pesée des métiers, Négociation annuelle obligatoire

La direction indique vouloir mettre en place très vite les nouvelles grilles de classification issue du processus de pesée des métiers et souhaite que les organisations syndicales se prononcent pour début juin. En cas d'accord, le Direction souhaite utiliser le nouveau référentiel de classification pour les augmentations individuelles 2024 qui intégreront une part des 15 millions affectés à l'augmentation des rémunérations, inscrits dans la loi adoptée le 9 avril.

A ce stade, le CFDT ne comprend pas l'urgence à mettre en place à marche forcée d'ici juin un nouveau système de classification dans un contexte extrêmement chargé du fait du projet de réforme.

### Pesée des métiers

Un exercice de raccordement est en cours par les N+1 afin de mieux appréhender ce que donnerait la pesée des métiers en termes de classification et de besoins pour revaloriser les salariés qui seraient en dessous du salaire minimum de leur niveau.

La direction a présenté les quatre critères permettant d'évaluer **le niveau de contribution global d'un salarié** (insuffisant, répond partiellement aux attentes, au niveau des attentes, dépasse les attentes) :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (pèse pour 1,25)
- niveau de compétences comportementales (pèse pour 0,75)
- niveau de compétences techniques et transverse (pèse pour 0,75)
- Niveau de réalisation des missions et des activités du poste (pèse pour 1,25)

Nous n'avons pas bien saisi la différence entre le premier et dernier point. Une première proposition de pondération de ces quatre critères a été proposée. A chaud, il nous semble que des ajustements dans la méthode de pondération sont nécessaires.

Malgré nos remarques lors de la précédente réunion, les mêmes intervalles pour les augmentations individuelles ont été présentés. Les bornes des intervalles dépendraient du niveau de contribution global du salarié et de son positionnement par rapport à la rémunération de référence de son niveau de classification. Dans la proposition de la Direction, un salarié dépassant les attentes et avec un salaire inférieur au salaire de référence de son niveau pourrait avoir une augmentation individuelle nulle. De même les salariés au-delà de 110% du salaire de référence répondant aux attentes et répondant partiellement aux attentes seraient soumis au même intervalle possible d'augmentations individuelles.

### Pour la CFDT:

- **la mise en place de nouvelles grilles de classification nécessite de bien appréhender le système de mutation et d'évolutions dans les grilles ainsi que les conditions d'embauche, ce qui à ce jour n'a pas été suffisamment discuté,**
- **certaines hypothèses fondamentales pour la définition des salaires minimum et de référence par niveau méritent d'être approfondies.**

## 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 enveloppes distribuables pour 2024 sont :

- 1,5 millions d'€ pour les rattrapages dans la nouvelle grille de classification
- 4,7 millions d'€ voté au budget initial 2024 (soit 3,4 % de la masse salariale)
- 15 millions d'€ inscrits dans le projet de loi de réforme

La première proposition de la direction pour le cadrage « classique » de 3,4 % est de ne pas faire perdurer l'effet report utilisé l'année dernière, ce qui ampute de cadrage d'1,98 % en masse contrairement aux orientations annoncées à la dernière réunion. Ce cadrage amputé serait réparti en :

- **1,35 % de la masse pour des mesures individuelles**
- 0,03 % pour les 20 points à la prise de postes hiérarchiques
- 0,04 % pour des mesures catégorielles automatiques

Les 15 millions seraient ventilés ainsi :

- **Augmentation de la valeur du point de 5,95 %** (pèse 5,44% en masse, le point serait alors de 6€)
- **Augmentation de la valeur et du nombre de primes exceptionnelles** (0,58 % en masse)
- **Augmentations individuelles pour 3,24 %**
- Augmentation de 75€ brut/mois pour les doctorants à partir du 01/09/2024 (sans incidence sur le cadrage)

**Au total ce serait une enveloppe de 4,59% consacrée** à des augmentations individuelles avec une distribution qui serait en lien avec la nouvelle grille de classification mais sans aucun autre détail dans la politique de distribution.

### Pour la CFDT :

- **La part des augmentations générales doit être plus importante que les 5,95% proposés par la direction. Le décrochage par rapport à l'inflation en 2022 et 2023 et les potentielles pertes d'acquis sociaux rendent nécessaire une augmentation générale plus conséquente.**
- **La part des augmentation individuelles est inédite (elle n'a jamais dépassé 2% les 12 dernières années), dans ce contexte la sélectivité imposant des augmentations nulles n'est pas souhaitable et une prise en compte de l'historique pour les salariés ayant subi la sélectivité l'année dernière est nécessaire. Avec une telle enveloppe, les orientations quant à la distribution doivent être claires avant toute prise de position de la CFDT.**

**Coupler la mise en place potentielle de la pesée des métiers avec la négociation annuelle obligatoire 2024 n'est pas une option envisageable**

**N'hésitez pas à réagir dans les commentaires ou en contactant directement vos négociateurs CFDT : Nathalie Broustet, Denis Moggio et Tatiana Taurines**