

u CONTRE L'INDIVIDUALISATION

Les prochaines fiches :

- u la reconnaissance des diplômes
- u comment construire une grille de rémunération ?
- u classification : comment reconnaître les qualifications ?
- u rémunération variable

CONTRE L'INDIVIDUALISATION, CONSTRUIRE UNE RECONNAISSANCE COLLECTIVE ET OBJECTIVE DES COMPÉTENCES

Après plusieurs mois d'échanges préparatoires, la négociation sur le système de classification-rémunération commence cet été. Les employeurs considèrent le système actuel trop lourd et « bloqué ». Selon eux, il faudrait plus de souplesse pour mieux rémunérer les agent-e-s qui progressent et réussissent.

Pour l'UFICT CGT, ces négociations doivent permettre de répondre à la question de la "reconnaissance" du travail des salarié-e-s et des moyens pour le faire de façon objective. Elle détaillera dans une suite d'expressions les différentes propositions de la CGT.

Le système est-il bloqué ?

Le système de classification-rémunération mis en place en 1982 a évolué plusieurs fois avec notamment la mise en place d'un nouveau système de classification en 1994 à EDF et GDF, avec un redécoupage des niveaux de rémunérations dix ans plus tard.

- pertes de pouvoir d'achat avec un quasi-blocage des salaires depuis 6 ans
- déclassement et difficulté de reconnaissance des diplômes
- réduction de la masse salariale consacrée aux augmentations individuelles (avancements au choix) et aux reclassements
- non mise à jour des descriptifs de poste et des pesages de niveau de classification
- ralentissement voire disparition des formations promotionnelles et difficulté à faire reconnaître la formation continue

Les employeurs voudraient profiter de l'insatisfaction des salarié-es pour justifier la fin de certains mécanismes clefs d'un système de classification-rémunération. Il est essentiel, en ce début de négociation, de bien comprendre les enjeux pour ne pas lâcher la proie pour l'ombre.

Reconnaître la progression de la qualification et des compétences

Nous connaissons tous les difficultés à faire reconnaître nos savoirs, notre travail réel, notre formation continue et même dans certains cas nos diplômes. Les employeurs voudraient accentuer davantage la perte de repères, l'individualisation, la subjectivité et, du coup, limiter les possibilités de recours.

Pour la CGT, la finalité principale d'un système **de classification-rémunération est de valider et donc de reconnaître les compétences acquises**. Et pour ce faire, disposer d'une méthodologie de pesage, collective, objective pour toute la branche des IEG est nécessaire. Cette méthode doit permettre sur la base de descriptifs de postes, de grilles métiers et de maîtrise de l'emploi, de déterminer le niveau de classification de l'agent en fonction de sa qualification, qu'elle ait été acquise par des diplômes externes, de la formation continue ou de l'expérience professionnelle.

Les employeurs responsables du manque de reconnaissance des salarié-e-s





Un système de classification pour une rémunération juste



Rémunérer la progression de la qualification et des compétences

Si ce travail de classification aide à gérer les besoins de compétences, les formations... **il doit avant tout permettre de déterminer la rémunération juste du niveau atteint par l'agent-e**

Pour cela, un lien étroit doit exister entre le niveau de classification et la grille de rémunération. Pour chaque niveau de classification il doit y avoir un salaire minimum **permettant de rémunérer un même travail de manière équitable.**

C'est le cas aujourd'hui avec les GF et les NR de notre grille, même si l'absence de mise à jour des pesages de poste nous a éloignés de cet objectif.

La rémunération variable mise en place ne devrait-elle pas nous interroger : quelle vocation a-t-elle réellement ? Son poids n'est-il pas devenu trop important ? Est-elle toujours socialisée ? Quelle transparence sur les critères d'attribution (éligibilité, montants..) ?

Assurer une progression de salaire sur toute la carrière

La CGT revendique que le **salaire doit au minimum doubler, en monnaie constante**, durant la carrière.

Cela suppose des dispositifs assurant une dynamique salariale :

- des salaires minimums par niveau d'embauche réévalués
- **des augmentations générales qui compensent la hausse du coût de la vie**
- des mécanismes de formation continue et d'apprentissage interne qui font évoluer les compétences et donc la classification
- un système de rémunération qui acte ces gains : avancements, reclassements, promotions, basé sur des critères objectifs, sur des repères, et accompagné par un dispositif de surveillance sociale suivi par les représentants du personnel.

Aujourd'hui, nombre d'agent-e-s sont loin de ce doublement, même si certaines entreprises de la branche n'hésitent pas à annoncer éhontément un triplement des salaires en 30 ans, en omettant simplement de rappeler l'inflation. Technique habile pour ne pas reconnaître que le doublement de salaire pour un salarié avec un déroulement de carrière moyen est loin d'être atteint.

Individualiser la rémunération, l'intention secrète des employeurs

Les employeurs, à contrario, veulent :

- beaucoup moins de repères (6 classes au lieu des 17 GF actuels) limitant ainsi les reclassements et les promotions
- **réduire les "pas" de NR de moitié** (entre 0,5 et 1% contre 2,34% en moyenne aujourd'hui) pour pouvoir, selon eux, "différencier" les attributions entre agent-e-s.

Réduire les repères et la taille des NR, leur permettra de diminuer à terme le nombre de NR distribués au profit des rémunérations périphériques. On rentrerait alors dans un système d'individualisation et de "fait du prince" dont le plus grand nombre serait exclu et qui obéirait à des motivations directement utilitaires pour l'entreprise (rareté de compétence, fidélité ...) au détriment de la juste rémunération des qualifications et compétences.

Voilà aussi pourquoi les employeurs s'opposent à la communication des GF et des NR dans les comptes rendus de Commission Secondaire du Personnel (CSP). Sous prétexte que ces éléments seraient des données personnelles, ils souhaitent s'affranchir de cette pratique de repère collectif permettant un véritable contrôle social.

Bien loin des promesses sans principe des employeurs, l'UFICT Mines Energie propose d'être intransigeant-e-s pour obtenir un système transparent, collectif et objectif permettant de faire valoir la reconnaissance de sa qualification.



Doublement du salaire sur l'ensemble d'une carrière



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/

