

Chronique des travaux sur les rémunérations

Suite à l'insistance du collègue salarié de travailler sur le volet des rémunérations, le collègue employeur demande en 2019, un audit sur les rémunérations dans le réseau des CMA.

En novembre 2020 le cabinet Arthur Hunt nous présentait son rapport final.

En synthèse, ce rapport met en exègue :

- Des niveaux de rémunération situés globalement 20% sous le marché pour les cadres et 13% sous le marché pour les non cadres.
- Des dispositifs d'avancements équitables mais trop lourds à gérer et peu différenciants.
- Un dispositif de primes n'ayant qu'une fonction de reconnaissance, les montants étant insuffisants pour rémunérer. Absence de règles et peu de capacité du management à apprécier et objectiver.
- Avancement à l'ancienneté non différenciant et utilisant une enveloppe conséquente du budget.
- Absence de CE, d'épargne salariale

Suite à ce rapport sur les rémunérations du réseau, il est décidé en février 2021 de mettre en place un groupe de travail spécifique pour étudier et trouver les « fameux » leviers censés atténuer les effets de la non-revalorisation de l'indice statutaire. On pouvait dès lors penser que de réelles solutions sur le volet des rémunérations allaient enfin pouvoir voir le jour. Du discours des présidents, semblait naître un espoir.

En mars 2021, le collègue employeur présente ses propositions :

- Accélérer le passage d'échelon des agents qui ont bénéficié d'un avancement au grand choix : l'avancement au grand choix permet déjà une réduction de 12 mois de la durée maximale dans l'échelon, il est proposé que cette réduction de durée soit de la moitié de la durée maximale dans l'échelon (ainsi pour un échelon de 2 ans, la durée est réduite de 12 mois et pour un échelon de 4 ans la durée est réduite de 24 mois) ;
- De créer une indemnité pour gérer des imprévus comme le remplacement d'un agent par un collègue de même niveau de responsabilités et de rémunération
- D'enlever les durées de présence dans une classe pour un changement de classe.
- De mieux encadrer la situation budgétaire de la chambre qui peut recourir aux primes prévues à l'article 25 I du statut ;

Lors de la CPN56 du 6 mai 2021, le SNCA-CGT s'insurge sur le niveau des mesures proposées par les employeurs. Ce ne sont là que des mesurette qui n'auront aucun impact sur le pouvoir d'achat des agents.

Le SNCA-CGT, quant à lui, a fait des propositions ambitieuses en soumettant la révision des grilles indiciaires ; projets jugés sérieux par l'ensemble des organisations syndicales. En effet, ces propositions permettraient d'améliorer la rémunération des agents et de dynamiser leur carrière.

Le SNCA-CGT propose de revoir les grilles indiciaires permettant de revaloriser l'expérience et l'ancienneté des agents.

Nous proposons de modifier le pourcentage de progression de la carrière des agents.

Exemple : actuellement pour la catégorie « Employé », la classe 1 du niveau 1 fixe la progression de salaire à + 25 % pour 34 ans d'activité (échelon 1 à 11). Le SNCA-CGT propose une progression à 30 %.

Exemple : *Actuellement un agent de la catégorie « Maîtrise » commence au premier échelon à l'indice 340 (soit 1 771,40€ brut), s'il reste dans sa classe, il terminera au 11^e échelon à l'indice 425 (soit 2 214,25 € bruts). Soit une progression de 25 % sur 34 ans.*

Avec la modification que propose le SNCA-CGT, ce même agent arriverait à un indice de 442 (soit 2 302,82€ brut)

En complément, pour booster les carrières le SNCA-CGT a proposé de dé plafonner les échelons à 4 ans pour les ramener à 2 ans. Cela permet aux agents de progresser plus rapidement dans la grille d'ancienneté. Pour rappel actuellement, il faut 34 ans pour atteindre le dernier indice ; avec ce dispositif cela est ramené à 22 ans.

Malheureusement, en CPN 56 de mai et de juin, ces propositions ont été balayées d'un revers de main par le collège employeurs et n'ont même pas suscité le moindre intérêt.

Lors de la dernière CPN56 de juin, probablement pour essayer d'apaiser la colère montante du collège salarié, le collège employeur a proposé d'ajouter à leurs micromesurettes, le dé plafonnement de l'échelon 6 en le passant de 4 à 2 ans. Sur le reste, les présidents sont restés fermes ; **de l'aveu même du collège employeur, il ne pourra être question de revalorisations généralisées de quelque nature que ce soit.**

C'est la montagne qui accouche d'une souris.

Pour le SNCA-CGT le compte n'y est pas ! En 15 ans, le SMIC a augmenté de plus de 24 %, l'inflation de 19.30 % ; pendant la même période la valeur du point d'indice n'a évolué que de 4.20 %.

L'appauvrissement des agents est incontestable.

Pour le SNCA-CGT la revalorisation salariale reste un sujet central et la cure d'austérité n'a que trop duré. L'aboutissement des pseudo-négociations sur le volet des rémunérations est un véritable échec et les personnels ont fait suffisamment d'efforts.

La coupe est pleine, on se paie notre tête et a fortiori celle des personnels des chambres de métiers et ça c'est intolérable.

Devant l'attitude inflexible du collège employeur, le SNCA-CGT ne cautionnera pas, par sa présence en CPN 52, la paupérisation des agents et décide de boycotter la CPN52.