

NR EN VOIE DE DISPARITION : MODERNISATION OU REGRESSION ?

Depuis plusieurs années, la pénurie de NR organisée par les employeurs engendre une colère grandissante puisqu'elle ne permet plus la légitime reconnaissance attendue au regard des efforts consentis. Pour y répondre les employeurs proposent la pire des solutions : la suppression des NR !

L'ouverture des négociations de l'accord dit de « modernisation » de la grille de salaire aurait pu être l'occasion d'avancées significatives pour les salariés sur la reconnaissance de leur travail. Que nenni : **les premières propositions sont totalement à l'opposé et suppriment les NR actuels (qui représentent une augmentation de 2.3% en moyenne), pour les remplacer par des coefficients d'augmentation de 0.1%**. Bien conscients de l'inacceptabilité de cette proposition, les employeurs garantiraient toutefois des augmentations... de 1.5% a minima ! Nos employeurs ont l'art du cynisme.



Fin des repères
collectifs =
individualisation
des salaires



Inacceptable : la direction nous refait le coup des ½ NR !

Si certains syndicats se réjouissent des évolutions très minimes dans les propositions des employeurs (comme la revalorisation des indemnités d'astreinte ou le maintien de l'augmentation liée à la prise de GF à 4,6 % minimum), **la base retenue pour les augmentations individuelles des employeurs de 1.5%, contre 2,34% en moyenne aujourd'hui** (écart moyen entre 2 Niveaux de Rémunération), est inacceptable pour la CGT ! Les employeurs ont beau jurer la main sur le cœur que cette mesure permettra d'octroyer plus d'augmentations individuelles qu'aujourd'hui, il n'en est rien ! Et l'histoire en fait la preuve : en 2006, ils nous avaient chanté la même ritournelle quand ils avaient divisé par 2 la valeur des NR. Ils nous promettaient des attributions plus fréquentes, plus nombreuses... Même s'ils s'en défendent, les plus anciens d'entre nous pourront témoigner que cette mesure n'a en rien amélioré la situation... au contraire !

Perte de repères collectifs pour individualiser la rémunération

Avec cette proposition, chaque agent se verrait attribuer des hausses de salaire à la carte. Elles pourraient certes excéder 1,5 % (soit 1,6 %, 1,7%, 1,8%...), mais sur quels critères ? Ne nous faisons aucune illusion car leur objectif est très clair : **individualiser encore plus la rémunération en supprimant les repères collectifs** en matière d'évolution permise par la grille et les NR.



Un espace de confiance pour agir



La disparition
de notre grille
fermerait la porte
aux évolutions de
carrière.



Les employeurs ne veulent pas «moderniser» la grille, mais sa **disparition pure et simple** !

En plus des primes variables, et d'une évaluation du travail de plus en plus fondée sur les critères comportementaux, nous rentrerions alors dans un **système de rémunération totalement arbitraire et opaque** dont personne ne sortirait gagnant.

Evolution de carrière hypothétique

De toute évidence, cette proposition des directions ne répond ni aux besoins, ni aux attentes exprimés par l'ensemble des maîtrises et des cadres de nos entreprises... Au contraire, **si cette nouvelle grille de salaire voyait le jour, ce serait un véritable goulot d'étranglement qui fermerait la porte aux évolutions de carrière** pour le plus grand nombre. C'en serait fini d'une possible et juste reconnaissance professionnelle et rendrait encore plus hypothétique toute évolution de carrière...

La CGT propose d'autres solutions

Si le système actuel comporte, certes, beaucoup d'imperfections, il est surtout défaillant en raison du refus des employeurs d'avoir une politique salariale ambitieuse : baisse des enveloppes d'avancements au choix, augmentation inférieure à l'inflation du Salaire National de base...

Pour véritablement moderniser la grille des salaires la CGT et son Ufict proposent :

- ▶ Le principe de **doublement au minimum du salaire entre l'embauche et le départ à la retraite** sur une carrière complète, pour avoir une garantie individuelle de carrière.
- ▶ Une **grille calquée a minima sur l'inflation** (*échelle mobile des salaires* pour la grille).
- ▶ La **revalorisation de la grille de 9 % pour TOUS** afin que soient réactivés les échelons 1 à 3 (la valeur actuelle de l'échelon 4 deviendrait ainsi la valeur de l'échelon 1 demain) et un **minimum de grille** (NR1 échelon 1) qui soit égal au **SMIC CGT**, soit 2 000 euros brut.
- ▶ Une **garantie sur le volume d'avancements individuels** à distribuer chaque année.



ufictnme.fr



[facebook.com/
UfictCatEnme/](https://facebook.com/UfictCatEnme/)



UFICT
mines-énergie



Intervenir ^{et} **C**onstruire
pour **T**ravailler mieux