

SECTEUR RETRAITE COMPLEMENTAIRE & INSTITUTIONS DE PREVOYANCE



REVISION DE L'ANNEXE IV DE LA CCN: OÙ EN EST-ON?

Après 3 ans de gel des salaires, en 2017 suite à deux pétitions (la première organisée par la CFDT, la deuxième en interfédérale au niveau de la branche), des rencontres avec les administrateurs et un appel à la grève, nous obtenions l'augmentation des RMMG (Rémunération Mensuelle Minimale Garantie) de notre branche et grâce à cela, l'application de six petites lignes de notre CCN, la garantie d'augmentation des salaires réels qui dit ceci :

« ARTICLE 9 : Garanties d'augmentation des salaires réels

9.1) Garantie collective

La garantie d'augmentation des salaires réels est de 85% du taux d'augmentation de la RMMG.

Par salaire réel on entend toutes les composantes de la rémunération régulière, à l'exclusion de la prime d'ancienneté. »

Fort de cette victoire nous avons dansé tout l'été !

A l'automne, ce n'est pas la bise qui est venue, mais un courrier de l'Association d'Employeurs annonçant l'ouverture de la renégociation de l'annexe 4 « Classifications et Salaires » de notre CCN où se situe cette garantie des salaires, avec un but avoué à mi mots par les employeurs de supprimer ces quelques lignes et, en façade pour « l'adapter aux réalités actuelles et anticiper les évolutions du secteur professionnel ».

Les négociations ont débuté début décembre et se déploient sur deux axes :

- Le premier axe concerne l'accord de méthode pour lequel la CFDT a produit un écrit circonstancié qui devrait nous permettre d'aboutir rapidement.
- Le second axe concerne notre demande d'élaboration d'un diagnostic partagé réalisé par un sociologue du travail indépendant.

LA NEGOCIATION D'UNE CLASSIFICATION EST POUR UNE BRANCHE UN EVENEMENT MAJEUR. IL N'Y A RIEN DE PLUS IMPORTANT POUR LES SALARIES QUE LA CLASSIFICATION ET LA NEGOCIATION DE LA REMUNERATION QUI EN DECOULE !

Pour cette négociation, la fédération CFDT met en place des groupes de travail sur 4 sujets :

- La communication
- La comparaison de notre CCN avec celles de la Mutualité et de l'Assurance
- La préparation de la négociation
- Le rapport visant au diagnostic partagé délivré par l'expert mandaté

En parallèle de cette révision, nous négocions l'agenda social 2018 de la branche dans lequel figure les thèmes de négociations suivants :

- Minimas de Branche (RMMG) intégrant l'égalité salariale et les mesures correctrices à mettre en œuvre
- Rapport annuel d'activité de la branche (cf. loi travail)
- Structure des rémunérations, définition des minimas, principes d'évolution et garanties associées
- Classifications et parcours professionnels

- Mesures incitatives au développement du dispositif de retraite progressive
- Mise en œuvre des dispositions de l'article L.2253-2 du Code du travail (verrouillage par la Branche - cf. ordonnance), dans lequel s'inscrivent l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; la pénibilité ; le droit syndical et la valorisation des parcours syndicaux.
- Mesures relatives à des contrats de type particulier (CDI de chantiers...)
- Avenant à l'accord du 13 septembre 2017 relatif au fonctionnement des instances de la Branche et au droit syndical, pour intégrer notamment les dispositions liées à la nouvelle structuration des IRP (CSE...)
- Mise à jour des dispositions de la Convention Collective Nationale au regard de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO au 1^{er} janvier 2019, notamment l'article 1^{er} et l'annexe I relatifs au champ d'application de ladite Convention ; et de l'annexe III relative aux régimes de retraite et de prévoyance eu égard aux évolutions réglementaires
- Bilan de l'application de l'accord relatif à la GPEC du 30 septembre 2014 et, notamment de la mise en œuvre de la GPEC opérationnelle
- Point d'étape quantitatif et qualitatif de l'accord relatif à la diversité et à l'Egalité des chances du 19 octobre 2015 sur les contrats en alternance conclus sur la période 2015-2017.

Pour cela nous avons aussi fixé un calendrier de négociations auxquelles s'ajouteront les réunions du groupe de travail paritaire :

2018	
Janvier	Vendredi 12 Vendredi 26 (salaires)
Février	Vendredi 9 Vendredi 23
Mars	Vendredi 16 Vendredi 30
Avril	Vendredi 13 Vendredi 20
Mai	Vendredi 18
Juin	Vendredi 1 ^{er} Vendredi 15
Juillet	Vendredi 6
Septembre	Vendredi 14
Octobre	Vendredi 5 Jeudi 25
Novembre	Vendredi 9 Vendredi 30
Décembre	Vendredi 14

Pour l'heure la lisibilité sur le dossier est faible

La CFDT demande aux employeurs de dévoiler enfin leurs intentions !

La CFDT souhaite vivement la mise en place d'un système de classifications évolutif et articulé avec les entretiens individuels...

Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une véritable sécurisation de leur parcours professionnel, d'une reconnaissance de leurs compétences et d'opportunités d'évolution professionnelle : Aujourd'hui ils restent bloqués dans des niveaux qui ne sont pas en adéquation avec leur réalité professionnelle.

Les négociateurs CFDT associeront les équipes syndicales de terrain et utiliseront tous les canaux d'information pour échanger avec les salariés

VASTE CHANTIER...