



I.P.R.C.

INSTITUTIONS DE
PREVOYANCE ET
RETRAITES
COMPLEMENTAIRES

www.iprc-cfecgc.fr

Lettre Simple par Courriel

Paris, le 23 novembre 2023

Monsieur le Président de l'Association
des employeurs
10 Rue Jules CESAR
75012 PARIS

Monsieur le Président

Nous sommes attachés à ce que la révision de l'annexe 4 s'inscrive dans une démarche de véritable négociation sincère et loyale. Aussi afin de nous positionner définitivement sur le projet d'accord, notre Organisation a décidé de vous écrire pour vous rappeler :

- ◆ Les principes et objectifs qui guident nos positions.
- ◆ Les recommandations de l'audit « Entreprise et personnel »
- ◆ Les demandes d'éclairage et les questions soulevées par ce projet d'accord.
- ◆ Nos propositions de modifications et d'ajouts au projet du 26 octobre 2023.

En réponse, nous attendons de votre part une réponse écrite claire et précise et limitant au maximum les pluralités d'interprétation.

C'est sur cette base de réponses que nous nous fonderons pour arrêter notre appréciation en toute connaissance de cause.

Nous transmettons une copie de ce courrier à l'ensemble des Organisations syndicales participant à la négociation, nous vous remercions par avance d'en faire de même pour votre réponse écrite



web

CFE-CGC IPRC – 42 avenue de la Porte de Clichy – 75017 PARIS
Présidente (06 66 35 66 32) Secrétariat Général (06 66 35 70 04) – iprc@cfecgc.fr
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

1-Les principes et objectifs qui guident nos positions

1-1 Sur les classifications

Un système :

- Consolidant le rôle de la Branche ;
- Dont les termes sont définis sans ambiguïté pour éviter les interprétations ;
- Où l'ensemble des parties prenantes que ce soit au niveau branche et entreprises concourent à sa mise en œuvre (salariés, organisations syndicales, employeur, Association d'employeurs ;
- Devant s'appliquer à une date clairement fixée. L'actuelle classification s'appliquant jusqu'à cette date ;
- Prenant en compte les recommandations de l'audit « entreprise et personnel » rappelé ci-dessous ;
- Garantissant la cohérence du résultat des pesées entre elles notamment quand les emplois relèvent de filières métiers différentes ;
- Comprenant une fiche emploi commune à l'ensemble des entreprises de la branche
- S'appuyant sur les travaux et outils de l'observatoire des métiers pour identifier les emplois et permettant d'éviter les confusions entre emploi et poste de travail
- Limitant les intitulés différents pour un même emploi.
- Intégrant un guide d'application coconstruit comprenant notamment une illustration des pesées d'emplois repères
- Une pesée transparente évitant les conflits constatés dans le passé entre les représentants métier et la RH : A cette fin nous préconisons qu'elle soit réalisée paritairement (Employeur, OS) et nationale au niveau de la branche compte tenu du niveau de granularité d'observation choisi (emploi et non pas poste de travail ;
- Avec des taux d'évolution des degrés permettant d'éviter le tassement des emplois
- Comportant un engagement permettant la pesée périodique des emplois ;
- Prévoyant une possibilité de recours dans les 2 mois suivant l'information du salarié sur la classification de son emploi auprès d'une commission ad hoc composée de représentant de l'employeur et des organisations syndicales présentes dans l'entreprises ;
- Instaurant une information des structures employeur de la Branche à la CPPNI du résultat de leur classification (des Emplois et Classe associée)
- Qui participe à la définition des parcours professionnels.



1-2 Sur les rémunérations :

- Des montants de RMMG plus proche des rémunérations réelles
- Un automatisme permettant l'indexation des RMMG sur la base de l'évolution du SMIC. De plus, un engagement de n'avoir aucune RMMG sous un montant inférieur au SMIC majoré de 5 %
- Le maintien de la prime d'ancienneté sous une nouvelle forme ;
- Des garanties financières de reconnaissance de l'évolution professionnelle ;
- La mise en œuvre, dans le cadre des NAO d'entreprise d'une garantie individuelle d'évolution du salaire réel ;
- Des garanties spécifiques pour les personnes revenant de congés de maternité ou exerçant un mandat syndical doivent être spécifiée ;

2 -Le rapport « d'entreprise et personnel » et ses recommandations :

- Clarification du rôle de la branche et des GPS
- Renforcer le Comité de suivi de l'accord permettant de vérifier régulièrement l'application de celui-ci, d'identifier les éventuelles dérives et d'apporter les correctifs nécessaires via, par exemple, des avenants.
- Donner à l'Observatoire des Métiers une place plus importante dans une approche prospective éclairant les travaux du suivi du futur accord et le dialogue social dans les GPS.
- Permettre et définir une commission ou voire une co- construction sur le sujet de la pesée des emplois tant au niveau de la branche qu'au sein des GPS.
- Favoriser un dialogue social de qualité en accompagnant les acteurs tant au niveau de la branche que des GPS par le renforcement de leurs compétences et de leurs connaissances sur le sujet de la classification et de la rémunération.
- Mettre en œuvre une véritable communication sociale autour du futur accord pour s'assurer d'un même niveau de compréhension des futures dispositions.
- Actualiser régulièrement les connaissances des partenaires sociaux dans leur ensemble, par la mise en place d'un travail de suivi tenant compte des contextes en forte évolution
- Liste de thèmes à ré organiser et nouvel « étagement » des thèmes : Annexe IV / NAO Branche / NAO GPS, avec exigences de discussion **dans la NAO**



3- Les demandes d'éclairage et les questions soulevées par ce projet d'accord

Sur le préambule

Question n°1 :

« Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels » :

Pouvez-vous nous indiquer quels éléments du texte répondent à cet objectif ?

Question n°2 :

« Système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, la classification doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession » :

Comment le système d'évaluation et de hiérarchisation permet aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession dans la mesure où l'identification des emplois leurs intitulés et leurs pesées sont réalisés au sein de l'entreprise ?

Question n°3 :

« Les parties signataires estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tel que..... la gestion des parcours professionnels des salariés, leur accès aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience » :

A quel endroit du texte sont abordées ces questions ?

Sur l'article 2

Question n°4 :

Pourquoi la classe G correspond à un espace de 1000 points, contrairement aux autres classes d'emploi ?

Ceci va avoir pour conséquence de concentrer de nombreux emplois de cadre dans cette classe.

Sur l'article 3

Question n°5 :

Pourquoi ne pas avoir préalablement tenter de limiter la dispersion des appellations d'emploi entre les entreprises de la branche ?.

Ainsi l'audit d' « Entreprise et Personnel » montrait qu'une comparaison entre 2 GPS permettait de constater une variation du nombre d'emplois de 47 à 150 . N'est-il pas probable que l'on confonde emploi et poste. Une action préalable est à réaliser sur cette question. Sinon ce système pour pouvoir traiter la spécificité individuelle peut engendrer une inflation d'intitulé.

Question n°6 :

Pourquoi ne pas avoir créer une fiche emploi commune à l'ensemble des groupes ?



Sur l'article 6

Question n°7 :

« Chaque entreprise met en œuvre la présente classification de telle sorte que le classement de chaque salarié soit opéré le 1^{er} janvier 2025 au plus tard. »

Cette phrase n'est-elle pas à revoir : c'est l'emploi qui est classé et non pas le salarié, . Par ailleurs l'article 18 indique une mise en œuvre au 1er janvier 2026 au plus tard.

Comment s'intègrent ces dates avec, en cas d'accord, la date de publication du décret d'extension pour les entreprises qui ne sont pas membres de l'association d'employeur ?

Question n°8 :

« Les litiges individuels sont traités... ».

Peut-on parler de litige individuel alors qu'il s'agit d'emplois concernant plusieurs salariés ?

Question n°9 :

Peut-on définir le terme rémunération brute effective totale : elle est composée de quels éléments ? s'agit d'une rémunération annuelle ou mensuelle ?

Même question pour la notion de salaire effectif (Article 7).

Sur l'article 7

Question 10 :

Pour la détermination de la RMMG , ne sont pas exclues les primes d'objectifs, cela signifie-t-il que les commerciaux pourront percevoir un salaire de base inférieur à la RMMG de leur classe dans la mesure où leur prime d'objectif permet de dépasser ce montant ?

Où sont les Articles 7.2 et 8.1 évoqués dans cet article ?

Sur l'article 8 :

Question 11 :

Doit-on comprendre à la lecture de cet article que la CPPNI se réunit pour négocier de nouveaux montants de RMMG à chaque augmentation du SMIC. Ou bien il y a-t-il une revalorisation automatique de la RMMG A et dans ce cas comment seront maintenus les pas de progression entre les RMMG de chacune des classes ?

Question 12 :

Les pas de progression entre chaque niveau de RMMG seront-ils figés avec la signature de l'accord ?

Sur l'article 10 :

Question 13 :

Quelle est la définition du terme « Salaire de base » ?



Question 14 :

Pourquoi concernant la définition de la prime de vacances ne pas avoir repris les termes de l'article 21, à savoir : Cette allocation est égale à 100% du douzième des appointements annuels de l'intéressé pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités) pour un an d'ancienneté ?

Question 15 :

Doit-on comprendre que l'application des nouvelles modalités de calcul de la prime de vacances peuvent s'étendre jusqu'au 1er juillet 2026

Question 16 :

Dans la mesure où cette nouvelle modalité de calcul est une contrepartie à la suppression des garanties d'augmentation des salaires réels (article 9 de l'annexe 4) .

Pourquoi il y a-t-il un décalage entre la date d'effet de la suppression des garanties actuelles (à l'entrée en vigueur de l'accord) et les nouvelles modalités de calcul de la prime de vacances qui peuvent s'étendre sur 2 ans ?

Sur L'article 11 :

Question 17 :

Pourquoi les termes « junior », « confirmé » et « expérimenté » ne sont pas définis dans l'annexe ?

Question 18 :

Pourquoi l'évolution au sein des 3 niveaux de maîtrise ne comporte pas de garantie financière ?

Question 19 :

Pourquoi limiter la mise en place de mesures adéquates uniquement en cas d'absence d'augmentation individuelle pour cause de discrimination

3-Nos propositions de modifications et d'ajouts au projet du 26 octobre 2023

Celles-ci figurent en bleu dans le texte joint à ce courrier (pages 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21).

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées

Chantal BOUSQUET
Présidente

Ch.B



CFE-CGC IPRC – 42 avenue de la Porte de Clichy – 75017 PARIS
Présidente (06 66 35 66 32) Secrétariat Général (06 66 35 70 04) – iprc@cfecgc.fr
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC