



Assurer le pouvoir d'achat ET, EN MEME TEMPS, remunérer les compétences !

Depuis plusieurs années, les employeurs sèment volontairement la confusion dans la politique salariale : ils mélangent les évolutions du Salaire Nationale de Base (SNB), les échelons d'ancienneté et les taux d'avancements de NR et de GF.

Pour rappel, au niveau de la Branche, l'évolution du SNB est de 0% en 2017, 0,2 % en 2018 et 0,3% pour 2019 alors que l'inflation est significative ! Les entreprises les plus « généreuses » rajoutent juste ce qu'il faut en NR/GF pour qu'au global, l'ensemble ne dépasse en moyenne que quelques dixièmes de pourcent le taux d'inflation. « En moyenne » seulement... Est-ce juste ? non. Est-ce cela une politique salariale ? non plus.

C'est injuste, car le « en moyenne » fait que de plus en plus de salariés perdent du pouvoir d'achat. Chaque année, ils sont reçus par leur manager qui leur dit généralement : « c'est bien, tu t'es formé, tu as atteint tes objectifs, tu as contribué au groupe, mais désolé, cette année, je ne dispose pas d'assez de NR pour t'en donner ». Même réponse que l'année précédente... Pour celui qui n'a pas eu la chance d'obtenir un échelon d'ancienneté - et rappelons que les jeunes embauchés doivent attendre 6 ans pour en obtenir un ! - c'est une perte du pouvoir d'achat. Et si le NR est espacé de 3 ou -pire- de 4 ans, malgré les mesures d'ancienneté, c'est encore une perte de niveau de vie !

Ce n'est pas une politique salariale : alors que les agents s'investissent professionnellement, se forment et développent de plus en plus de compétences les employeurs répondent par l'austérité salariale : certaines entreprises bloquent les GF, et d'autres ne distribuent pas tous les NR accordés ! Si on prend en compte le fait que les salariés en fin de carrière sont remplacés - pour partie seulement ! - par des plus jeunes en début de grille des salaires, au total, les employeurs consacrent de moins en moins d'argent pour les rémunérations. Et *en même temps*, les entreprises accordent des centaines de millions d'euros de dividendes à leurs actionnaires !

En asphyxiant notre système de branche, les employeurs espèrent que les négociations de salaires se tiendront uniquement dans les entreprises. Nous y sommes totalement défavorables.

Alors que débute une concertation en vue d'une possible négociation sur notre système de rémunération, l'ensemble des fédérations syndicales réaffirment et défendent un système de branche pour la rémunération et la classification.

**Employeurs, il est grand temps d'écouter les organisations syndicales :
remettez rapidement la négociation salariale sur de bons rails !**