A Paris le10/02/22

Bonjour,

Nous avons étudié avec attention votre dernière proposition concernant la NAO pour 2022. Nous avons sur cette base, échangés avec nos adhérents, structures et sympathisants afin d'arrêter notre position sur ce projet.

La mesure principale de cette négociation est la suivante :

« Une mesure collective prenant la forme d'une augmentation de 2% avec un minimum de 700 € bruts annuels pour un salarié exerçant son activité à temps complet bénéficie aux salariés visés ci-dessus. Cette augmentation s'applique sur le salaire de comparaison constitué des éléments suivants :
- Salaire de fonction
- Prime de 13ème mois
- Prime de vacances

L'augmentation sera effective à compter du mois de mars 2022 pour les salariés présents au 1er mars 2022. »

Cette mesure entraîne plusieurs remarques et commentaires de notre part :

Tout d'abord, nous notons la prise en compte de plusieurs de nos demandes :

- une évolution de « l'approche » par rapport aux années précédentes en revenant sur un principe d'augmentation pour tous, plutôt que des primes ou des augmentations segmentées
- la prise en compte de la nécessité d'avancer la date d'effet de ces mesures (mars est mieux que juillet, mais nous défendons toujours un effet rétroactif à janvier au regard de la situation)
- un montant garanti qui assure aux plus bas salaires un minimum un peu plus important. Même s'il faut être prudent avec ce système pour ne pas déséquilibrer complètement l'échelle des salaires et l'évolution acquise à l'ancienneté.

Ensuite, nous relevons que cette mesure s'inscrit dans le contexte économique suivant :

- l'inflation en 2021 a été de 2,8%
- les prévisions d'aujourd'hui évoquent une inflation de 3,5% pour 2022
- aucune augmentation collective n'a été accordée en 2021

Enfin, il est impossible de ne pas en regarder en détail les modalités de calcul et d'application de cette augmentation dans un système de rémunération très complexe dont les résultats génèrent de très grosses différences :

- l'augmentation proposée ne s'applique pas sur la totalité de la rémunération (2% du salaire de comparaison) et donc exclut, pour certains, une bonne partie de leur rémunération

- elle ne fait pas évoluer les minimas de salaires / classifications donc exclut automatiquement les futurs embauchés, laissant les grilles salariales MACIF de plus en plus basses
- ce montant viendra se positionner dans la « contribution » et n'est donc pas pérenne en cas de changement de métier, classification ou lieu de travail. De plus, le « gonflement » de cette contribution viendra pénaliser les salariés espérant des augmentations individuelles dans le cadre de PEPS puisqu'il pourra les positionner au-dessus du seuil de déclenchement de l'AI.

C'est pour cette raison que nous vous avons demandé :

- d'appliquer ces mesures sur l'ensemble des éléments du salaire de base
- de revaloriser également l'ensemble des indemnités (transposition, lieux de travail, compensation…) pour ne pénaliser personne

Dès la première réunion, nous avions également évoqué la nécessité de mettre ne place une « clause de revoyure ». Ceci, afin d'assurer l'ouverture de nouvelles négociations dans un contexte économique tendu, si l'inflation s'emballait en cours d'année, comme cela semble se profiler. Cette mesure a été refusée.

Ces différents points sont de vrais leviers et permettaient de ne pas discuter que du « taux prévu de 2% ».

Nous regardons toujours l'impact pour les salariés dans notre analyse sur les projets d'accord, et nous ne dirons jamais que 59€ bruts mensuels sont négligeables pour une partie des salariés. Mais est-ce à la hauteur des attentes ? Est-ce à la hauteur des besoins ? Est-ce à la hauteur de la situation sociale et du contexte économique ?

Nous ne le pensons pas !

Nous avons tenté jusqu'à la dernière minute de faire encore évoluer cette proposition, par une dernière demande :

- augmenter le seuil minimum à 800€ bruts annuels
- l'attribution d'une prime pouvoir d'achat de 600€

afin que soient mieux pris en compte les différents points évoqués ci-dessus.

Celle-ci a également reçu une réponse négative de votre part au motif que 2 syndicats (CFDT et CGC) avaient déjà validé l'accord.

C'est pourquoi au regard de l'ensemble de ces éléments, nous ne signerons donc pas ce projet d'accord NAO.

Nous restons convaincus que cet accord ne peut clore définitivement la question des rémunérations pour cette année, nous vous alertons sur la sensibilité de ce sujet dans le contexte social actuel, et nous réitérons notre demande que soit mise au calendrier social une clause de revoyure début septembre pour évoquer le sujet.

Pour la délégation FORCE OUVRIERE.