

Négociation de l'Annexe IV de la Convention Collective sur les classifications et les salaires... ?



Cette renégociation voulue par les Employeurs et les organisations syndicales signataires de l'Avenant 9 semble s'accélérer après plusieurs années de discussions plus ou moins « hachées » au sein de la CPPNI (Commission paritaire de négociation dans la branche).

Les propositions patronales se résument à **vider** cette Annexe IV de toutes les garanties en matière d'**évolution de carrière** et donc d'augmentation de salaires. Mais la principale d'entre elles est la suppression de la garantie dite des « 85% » qui consiste à appliquer sur les salaires réels (hors ancienneté) l'augmentation des RMMG (Revenu Mensuel Minimum Garanti) négociée au niveau de la branche à hauteur de 85%.

Comme cette disposition existe dans la Convention Collective signée par leurs soins, ils l'ont contournée en n'augmentant plus les RMMG depuis 2018 en dehors de la Classe 1A qui permet d'augmenter la partie ancienneté du salaire. Cette décision des Employeurs a eu pour conséquence de plonger tous les RMMG de la classe « employés » au-dessous du SMIC.

Clairement, les Employeurs, en bons disciples des ordonnances Macron, renvoient la quasi-totalité de la négociation vers les GPS, vidant la Convention Collec-

tive des garanties et contraintes existantes. Ainsi, elle ne serait plus un point d'appui pour les salariés des GPS en matière ni de rémunération, ni de progression de carrière.

Dans cette perspective, la délégation **FO** a formulé dès le départ des propositions portant sur :

- Une pesée nationale des emplois
- Une progression de carrière encadrée par la CCN
- Des RMMG revalorisés à hauteur de l'inflation annuelle
- Des garanties en matière d'augmentations de salaires, tant au plan individuel qu'au plan collectif (voir les articles 8 et 9 actuels de l'Annexe IV)

Concernant le barème des salaires minima hiérarchiques (RMMG), nous demandons que la classe A soit équivalente au SMIC revalorisée de 5% et que les autres classes d'emploi soient également augmentées de 5% par rapport au minima de la classe précédente.

En mettant en place une automaticité dans les revalorisations des RMMG, la CCN les redynamise. Cela peut permettre la mise en place d'accords de rémunération en sein des GPS **plus favorables en matière de montants de salaires** mais aussi de dispositions relatives aux passages d'une classe d'emploi à une autre.

La **question des salaires** est étroitement liée à notre Convention Collective Nationale des IRC car ne pas revaloriser les minima de branche de manière à ce qu'ils ne soient plus un point d'appui pour les NAO dans nos GPS, c'est ouvrir aux Directions de ces derniers un « boulevard » pour ne plus négocier significativement que les augmentations individuelles au mépris des augmentations générales totalement déconnectées du pouvoir d'achat des salariés.

La question des salaires et du **déroulement de carrière** n'est pas que l'affaire des Directions des Groupes mais aussi celle de la **négociation collective au sein de notre branche**.

Affaiblir une Convention Collective Nationale revient à affaiblir les accords d'entreprise qui s'y adossent.

Plus que jamais, FO continue à la défendre !