



NAO DE BRANCHE : LE CHANTAGE SE PRECISE

Le 24 février s'est tenu le quatrième et dernier acte de la négociation relative à la revalorisation des minima de branche, autrement connues sous l'appellation RMMG (Rémunération Minimale Mensuelle Garantie).

Depuis 2018 et malgré de nombreuses propositions de toutes les organisations syndicales, l'Association des Employeurs est restée sur ses positions, provoquant l'absence d'accord et conduisant à la situation dans laquelle nous nous trouvons : un écart historique entre le salaire minimum légal et nos RMMG les plus basses !

Au 1^{er} octobre 2021, l'inflation constatée a poussé le Gouvernement à revaloriser le SMIC de 2,2% pour le porter à 1.589€ bruts alors que la RMMG 1A se situait toujours 6,5% en dessous.

Malgré un courrier commun des cinq organisations syndicales représentatives, l'Association des Employeurs s'est engouffrée dans la brèche ouverte par deux d'entre elles le 25 janvier 2022, engendrant le 24 février une situation invraisemblable **et inédite** puisque les employeurs nous ont fait une **deuxième proposition inférieure à la première**, à savoir :

- une seule et unique augmentation de 5,95 % du premier salaire de la grille Classe 1A ne contenant par ailleurs aucun salarié (soit 85 % de 7%) consistant à **un simple rattrapage** du SMIC et **RIEN** pour les autres classes d'emploi
- l'ouverture anticipée de la négociation sur les classifications et les salaires (Annexe IV) au mois de mars au lieu d'octobre prévu dans l'agenda social.

C'est une négociation demandée par les employeurs depuis... le 9 septembre 2017. Pourquoi mettre soudainement en parallèle les deux négociations : minima de branche et classifications ?

En refusant de revaloriser les minima des autres classes et niveaux d'emploi en dehors du salaire minimum tout en accélérant la négociation sur les classifications, les employeurs envoient le message d'une refonte complète de ces dernières **pour supprimer les dernières garanties d'évolution salariale de l'ensemble des salariés de la branche.**

C'est pourquoi la CFE-CGC, la CGT et FO exigent que soient d'abord réévaluées les RMMG dans toutes les classes d'emploi AVANT une négociation sur les classifications, de manière à aborder cette dernière sur des bases acceptables.

Commencer une négociation sur la base de classifications dont 7 sont en deçà du SMIC ne saurait en aucun cas être un bon socle de discussion.

Ce qui est en jeu ici, c'est la remise en cause **des rares** dispositifs et garanties que contient l'Avenant 9, notamment en matière de garanties d'augmentation en cas de changements de niveaux ou de classe d'emploi ainsi que l'application à hauteur de 85% pour tous les salariés de la profession de l'augmentation négociée dans la branche.

C'est bien le contenu de notre CCN qui est dans la balance de cette négociation.

Nous n'acceptons pas de cautionner ce chantage sous prétexte que les employeurs refusent toute contrainte pour pouvoir continuer et étendre leur politique salariale sur la base unique d'augmentations individuelles.

Une **Convention Collective** a pour vocation de s'appliquer à tous les niveaux de classification des salariés du secteur d'activité qu'elle représente, et particulièrement concernant la politique salariale.

La CFE-CGC, la CGT et FO - MAJORITAIRES ENSEMBLE- rappellent qu'elles exerceront leur droit d'opposition à tout accord attaquant notre Convention Collective Nationale.

La CFE-CGC, la CGT et FO continuent d'exiger que les engagements consentis par les salariés soient rétribués à leur juste valeur et revendiquent, pour cette négociation des minima de branche :

- **Le rattrapage –évidemment– de toutes les RMMG situées sous le SMIC**
- **L'augmentation de l'ensemble de la grille de 4% au 1er janvier 2022 puis 3% au 1er juillet 2022**
- **Le respect intégral et sans concession des textes conventionnels en vigueur**

Paris, le 25 mars 2022