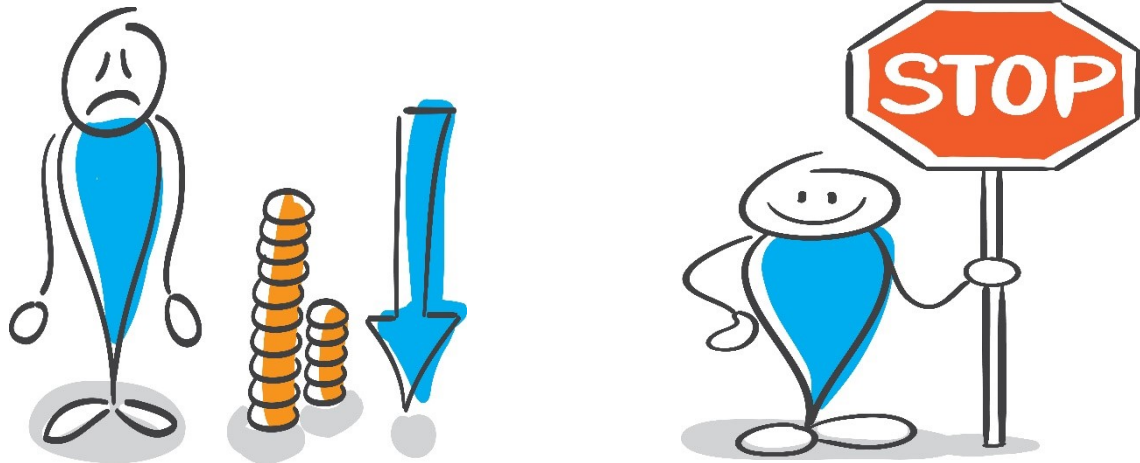


LES AUGMENTATIONS N°1



L'Accord Cadre signé le 17/12/21 par l'UNSA et la CFDT a été décliné dans la circulaire PFT du 10/01/22 pour les fonctionnaires et dans les NAO - Négociations Annuelles Obligatoires pour les salariés. Le nouvel accord cadre est organisé avec un socle à durée indéterminée et des plans d'actions triennaux. Dans la même ligne, la nouvelle circulaire PFT est à durée indéterminée.

Il prévoit une enveloppe pour les campagnes managériales à minima équivalente à 100% de la moyenne des enveloppes 2019 et 2020.

Pour les fonctionnaires et agents statutaires CANSSM : la PFT (Prime de Fonction et de Technicité)

Rappel

La précédente circulaire de gestion de la PFT de 2016 fixait les règles d'augmentations annuelles pour les 4 ans de 2017 à 2020.

Une étude de l'évolution de l'expérience professionnelle de chaque agent était prévue tous les ans dans le cadre des campagnes annuelles EPA.

Elle fixe une évolution minimale de 6% et maximale de 13% sur les 4 ans avec au minimum 2 augmentations sur la période.

Pour l'EPA 2021 sur l'année 2020 - après la précédente circulaire, la direction avait fixé une cible maximum de 50% de bénéficiaires, ce qui a créé beaucoup de tension pour les managers et dans les équipes surtout après la charge de travail avec la crise Covid 19 et les confinements.

Accord cadre - parcours professionnels - compétences 2022-2024

La règle d'obligation d'augmentation annuelle sur la période a été supprimée avec la fin des planchers (+6 %) et plafonds (+13 %), ainsi que du nombre minimum de revalorisation (2 fois) sur la période quadriennale. Il n'y a plus d'obligation d'augmentation de la PFT lors des campagnes EPA.

Donc des agents peuvent ne pas avoir eu d'évolution de leur PFT depuis 3 ans, et certains n'auront pas d'augmentation les prochaines années.

Une nouvelle règle a fixé à 2% le niveau minimal d'augmentation individuelle pour ceux qui auront la chance d'en bénéficier.

Pour les salariés

Rappel

Les précédents Accords cadre fixaient un minimum et maximum d'augmentation sur la période de 3 ans

- Accord-cadre 2015- 2017 : augmentations individuelles dans une fourchette comprise entre 30 points minimum et 90 points maximum sur la période de 3 ans.
Pour les directeurs d'étude à un indice supérieur à 1100 points, une garantie d'augmentation de 2% de la rémunération indiciaire annuelle brute sur la période.
- Accord cadre - 2018 - 2020 : augmentations individuelles dans une fourchette comprise entre 20 points minimum et 100 points maximum sur la période des 3 ans avec au moins 2 augmentations sur la période.

Ces plafonds pouvant être dépassés à titre exceptionnel sur la base d'un rapport motivé du manager et les points supplémentaires étant ajoutés à l'enveloppe annuelle.

Accord cadre - parcours professionnels - compétences 2022- 2024

La règle d'obligation d'augmentation annuelle sur la période a été supprimée. Une nouvelle règle a fixé à 2% le niveau minimal d'augmentation individuelle pour ceux qui en bénéficient. Il n'y a plus d'obligation d'augmentation de points lors des campagnes EPA.

Donc des salariés peuvent ne pas avoir eu de points depuis 3 ans, et certains n'auront pas d'augmentation les prochaines années.

Les Discussions en NAO sont bloquées par les contraintes de l'Accord Cadre.



Revalorisation des plus faibles rémunérations

- Accord cadre - parcours professionnels - compétences 2022- 2024

Pour les fonctionnaires

Maintien de la revalorisation des plus faibles rémunérations - agents en dessous de l'indice 473 - indice terminal de la catégorie C, une garantie d'augmentation minimale de 1.5% pour 2022 - sauf rapport défavorable du management.

Compte tenu de la règle des 2% de minimum d'augmentation pour ceux qui en bénéficient, celle-ci doit être de 1,5% ou d'au moins 3,5%.

Pour les salariés

Revalorisation des plus faibles rémunérations pour les salariés qui perçoivent une rémunération de base correspondant à un temps plein inférieur à 3 SMIC avec une garantie d'augmentation de 0,5% de l'indice de rémunération pour 2022 ==> **soit environ 3 points par an !!!**

Compte tenu de la règle de 2% pour le niveau minimal d'augmentation individuelle pour ceux qui en bénéficient, l'augmentation doit être de 0,5% ou au moins 2,5%.

Pour les CDP

Revalorisation des plus faibles rémunérations - CDP qui perçoivent une rémunération de base correspondant à un temps plein inférieur à 3 SMIC tenant compte de l'indemnité de résidence, une garantie d'augmentation de 0,5% de l'indice de rémunération pour 2022.

Compte tenu de la règle de 2% de minimum d'augmentation pour ceux qui en bénéficient, celle-ci doit être de 0,5% ou au moins 2,5%

LES RECOURS

L'accord cadre précise que les personnels dont la rémunération n'a pas évolué pendant 2 années consécutives peuvent saisir la direction pour un examen de leur situation. Mais la DRH indique uniquement qu'elle procédera chaque année à une analyse des situations individuelles qui n'auraient pas eu d'augmentation sur 2 années consécutives, pour un dialogue avec les directions opérationnelles !

Chaque personne peut également faire un recours hiérarchique par mail adressé à son manager, copie son conseiller RH et la DRH -Gestion des personnels DHGPO.

La CFE-CGC dénonce une détérioration continue des conditions de rémunération et d'augmentation et demande :

- Une augmentation de la valeur du point compensant l'inflation : points salariés, CDP et fonctionnaires
- Une véritable négociation dès 2022 des conditions de rémunération avec une augmentation des enveloppes annuelles pour tous les personnels : Fonctionnaires, agents sous statut CANSSM, CDP, salariés.... Permettant une revalorisation de tous les personnels qui se sont investis au cours de l'année et à la hauteur des travaux effectués.
- Le retour des règles d'augmentations avec un minimum pour tous les personnels et une obligation de 2 augmentations.
- Une augmentation des taux d'évolution pour les plus faibles rémunérations.



ADHÉRER À LA CFE-CGC

1^{ère} adhésion = 50 €

Besoin d'accompagnement sur l'accord cadre ?

Prenez contact avec la CFE-CGC : Laurence au 06 84 93 83 45

**ON PEUT ETRE REFORMISTE ET COMBATIF,
CE N'EST PAS INCOMPATIBLE !
VOUS POUVEZ COMPTER SUR LA CFE-CGC
POUR DEFENDRE VOS DROITS.**