



NAO c'est maintenant !

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour les rémunérations des personnels de droit privé a débuté.

Deux autres réunions sont prévues au mois de novembre.

Il y a un énorme écart qui ne cesse de s'accroître entre l'augmentation de la valeur du point des personnels de droit privé et l'inflation. Sans surprise et sans concertations, les trois organisations syndicales représentatives (UNSA, CFDT et **CFE-CGC**) ont demandé un **rattrapage de 10%**.

La **CFE-CGC** a demandé comme l'an dernier :

- 🗨️ L'attribution d'un minimum de 40 points sur 3 ans
- 🗨️ Une attention particulière sur les rémunérations des femmes
- 🗨️ L'augmentation du supplément familial
 - Un enfant : passage de 5 à 10 points ou 2%
 - Deux enfants : passage de 15 à 20 points ou 4%
 - Par enfant supplémentaire : passage de 20 à 30 points ou 6%
- 🗨️ Ancienneté : 2 options (ICDC ou CDC Habitat)
 - ICDC : 9 points à 3 ans d'ancienneté + 3 points par an plafonné à 45 points
 - CDC Habitat : +0,6% par an pendant 22 ans

Conformément à ce que nous avons annoncé dans notre publication du 11 octobre sur la GERI, nous avons demandé la transformation de la prime GERI en points de rémunération. **La CFE-CGC est la seule organisation syndicale qui demande la pérennisation de cet élément de rémunération.**

La **CFE-CGC** a également demandé :

- 🗨️ Un remboursement à 100% des titres de transport
- 🗨️ L'attribution de tickets restaurant pour les jours télétravaillés
- 🗨️ La suppression du plafond de 220€ pour les remboursements de jours télétravaillés
- 🗨️ Une augmentation du forfait pour les mobilités durables (vélo, covoiturage, etc...)

Et enfin, afin de réellement favoriser les parcours de carrière, l'attribution d'**une enveloppe de 80.000 points** pour les augmentations individuelles. Là encore, sans surprise et sans concertations les autres organisations syndicales ont demandé la même enveloppe.

Depuis de nombreuses années ces discussions se soldent par un constat de désaccord notamment à cause de l'obstination de la Direction pour ne pas revaloriser la valeur du point.

Or nous savons maintenant que l'employeur peut ajuster la PFT des personnels publics à sa convenance.

Cela a été fait au 1^{er} juillet dernier pour attribuer un complément de 0,5% aux 1,5% de la fonction publique.



MOBILITE INTERNE

AVEZ-VOUS BIEN PERCU LA TOTALITE DE VOTRE AUGMENTATION ?

L'accord cadre a prévu un nouveau cadre de valorisation de la mobilité avec une revalorisation financière en 2 parties sur au moins 1 an.

La précédente circulaire présentait des barèmes fixes permettant de bien cibler sa situation et son augmentation. Le montant était connu au moment de la mobilité et versé au moment de la nouvelle prise de poste.

Le nouvel accord cadre a donné un chèque en blanc à la direction. Il a été signé sans présentation ou proposition du nouveau barème qui a été décidé unilatéralement par la direction.

Mise en place des barèmes indicatifs - Versement de la prime en 2 parties

1ère revalorisation à la date de la mobilité

2ème revalorisation pouvant intervenir au terme d'une durée minimale d'un an, en fonction d'une appréciation de la réussite de la mobilité, se fondant sur l'appréciation du manager

Le montant de ces 2 parties est, là encore, à négocier avec son manager : 50/50 – 60/40....

De même les modalités de calcul pour le % appliqué aux fonctionnaires (sur la PFT) et les salariés et CDP (sur l'intégralité de la rémunération) n'ont pas été présentées.

Avez-vous obtenu la totalité de votre augmentation lors de votre mobilité ?

| Type de mobilité | Situations | Référentiel « Fonctionnaires & Personnels sous statut CANSSM » | Référentiel « Salariés & Contractuels » |
|------------------|---|---|---|
| 1 | Changement de fonctions se traduisant par une évolution du contexte de travail, une évolution attendue des compétences ou une prise de responsabilité sans prise d'encadrement. | 4 % | 3 % |
| 2 | Changement de fonctions se traduisant par une prise de responsabilité avec encadrement hiérarchique ou fonctionnel, ou une évolution significative du périmètre de management. | 8 % | 6 % |
| 3 | Changement de fonctions représentant une prise de risque personnelle pour le candidat et l'employeur : changement de métier, prise de responsabilités particulièrement significatives, forte exposition et enjeux cruciaux pour l'Etablissement public (critères cumulatifs). | 12 % | 9 % |

La CFE CGC est à votre disposition pour vous accompagner



Téléchargez L'INDISPENSABLE