

BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE DES IRC



PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL EMPLOI



IPRC



Le naufrage de la négociation sur l'Annexe IV : les Organisations syndicales n'entendent pas laisser couler la CCN

Depuis 2018, les Employeurs renvoient d'année en année la renégociation de l'Annexe IV de notre Convention Collective des IRC qui organise les classifications et les salaires. Tout en gelant une de ses dispositions principales qui consiste à revaloriser les salaires de base à hauteur de 85 % de l'augmentation des RMMG (Revenu Minimum Mensuel Garanti) pour les 30 000 salariés de la branche.

Cette contrainte salariale collective leur est insupportable, car elle diminue leurs marges de manœuvre sur les autres périphériques de rémunérations et notamment les augmentations individuelles et les primes. Ces dernières seraient tellement conséquentes, d'après les employeurs, qu'elles garantiraient à elles-seules « en moyenne » le pouvoir d'achat des salariés. Sauf que, par définition, elles ne concernent pas tout le monde.

Mais d'autres dispositions irritent les employeurs :

- Les garanties d'augmentations en fonction du changement de niveau ou de classe d'emploi.
- Les garanties de déroulement de carrière.
- Les garanties d'augmentations collective et individuelle.
- La prime d'ancienneté.

Dans le deuxième projet des Employeurs discuté le 28 février en CPPNI, exit les 3 premières garanties, exit la prime

d'ancienneté pour les AM et les Cadres. Pour les Employés, ce sont des montants annuels fixes en fonction des années d'ancienneté.

En tant qu'organisations syndicales, nous sommes l'expression des salariés et en charge de la défense de leurs droits matériels et moraux.

Et à ce titre, nous n'accepterons pas de rentrer dans une négociation de « liquidateurs de biens ».

Quant à la prime de vacances actuellement calculée sur la base du 12^{ème} des appointements annuels (donc sur 13 mois) avec les primes et indemnités, elle serait l'équivalent d'un mois de salaire de base, sachant que les GPS auraient la possibilité de substituer cette prime de vacances à d'autres complémentaires prévues dans un accord d'entreprise !

Car c'est aussi, et surtout, la philosophie qui domine l'esprit du texte patronal : tout renvoyer aux accords d'entreprise !!!

La volonté est clairement de vider la CCN de ses quelques garanties structurantes pour tous les salariés de la branche. Elles sont un point d'appui dans les négociations menées dans les GPS.

Quant aux propositions patronales de revalorisation des RMMG, en dehors de l'assurance que le premier niveau de salaire ne pourra être inférieur au

SMIC (la belle affaire), les autres niveaux proposés sont tellement bas que le premier niveau cadre est à 2 800 euros quand la tranche A est de 3 666 euros au 1^{er} janvier 2023. Pour se rendre en-

core compte de l'investissement des employeurs dans notre système de classification, il suffit d'entendre la réponse à la question : « combien va coûter la classification en année pleine ? »

Réponse : 1 % de la masse salariale soit 10 millions d'euros, une goutte d'eau dans l'océan !

Ce n'est pas à une renégociation de l'Annexe IV à laquelle nous avons à faire, mais bien à sa neutralisation pure et simple en termes de garanties, voire à la mise à mort lente de notre convention collective.

Tout comme le projet de réforme des retraites, l'attaque du cœur de notre Convention Collective et la fragilisation des organismes de retraites complémentaires et instituts de prévoyance, nous ne l'accepterons pas. Il s'agit de la défense du droit des usagers et des salariés de notre branche ■