CFDT Crédit Mutuel de Bretagne

Augmentations individuelles au choix
Quelles règles ?

Le dernier accord salarial consacre volontairement une réduction des acquis par, entre autres, la suppression programmée de la grille indiciaire des salaires.
La Direction a réussi à convaincre les Organisations Syndicales signataires (**CGT, FO, SNB, Autonomes**) que les augmentations individuelles au choix pouvaient remplacer les garanties collectives. **Il y a les naïfs et les complices.**

Les augmentations individuelles « au choix ».
1 - C'est quoi ?

Les augmentations individuelles « au choix » ne doivent pas être confondues avec les avancements automatiques tels que les changements d'échelon à la date d'échéance et les mises en conformité avec les minima et planchers des emplois.
Elles sont du domaine exclusif de la Direction.

Il y a, dans la convention collective, 2 types d'augmentation individuelle au choix :

- **a - La promotion,**
- **b - L'augmentation.**
- En dehors de la convention collective, donc sans aval des Organisations Syndicales, la Direction a instauré un autre type de décision au choix. Ce sont **les primes**. Les primes seraient accordées pour récompenser une action ou un effort particulier dans l'année. Elles présentent **un caractère non récurrent** mais calculées en masse annuelle **font illusion** dans le chiffre de progression de la masse salariale.

1a - Une promotion

C'est quoi ?

Selon l'article 4-4-2-1 de la convention collective, **une promotion se traduit par un changement de grade et s'accompagne d'une enveloppe de points.**

Comment ?

Chaque emploi se décline sur 3 grades (2 dans de rares cas). Cela veut dire que ces 3 grades sont accessibles au Salarié qui occupe cet emploi.
Le principe de base du système qualification/rémunération définit l'évolution **dans les 3 grades selon 3 phases :**

- **Le premier grade c'est la phase d'apprentissage,**
- **Le deuxième grade c'est la phase de maîtrise,**
- **Le troisième grade c'est la phase d'expertise.**

On peut donc affirmer **qu'un Salarié qui reste bloqué au premier voire au deuxième grade, après plusieurs années dans le même emploi accompagnées de bonnes appréciations, subit une injustice.**

1b - Une augmentation

C'est quoi ?

Selon l'article 4-4-2-1 de la convention collective, **une augmentation se traduit par l'attribution de points dans le même grade.** Pour les grades comportant des échelons automatiques, il s'agit en fait d'une anticipation sur l'avancement automatique.

Il n'y a donc pas photo entre la promotion et l'augmentation.

2 - Par qui ?

Les Responsables hiérarchiques se basent donc sur la manière dont le titulaire occupe son emploi.

3 - Quels sont les motifs de blocage ?

Hormis la façon dont le Salarié s'acquitte de sa tâche, il n'y a pas, dans la convention collective, de règle bloquant les promotions et les augmentations.

Cependant, certains Responsables hiérarchiques couverts (encouragés ?) par la Direction **ont inventé des motifs** de blocage des promotions et des augmentations :

- les premiers pour éviter d'avoir à se justifier devant leurs subordonnés, pour aller dans le sens de la Direction, pour sacquer quelqu'un, etc...
- la seconde pour distribuer de plus grosses enveloppes à moins de Salariés sous couvert de maîtrise de la masse salariale.

4 - Alors quelles sont donc ces mauvaises raisons qui ne respectent pas la convention collective ?

a) *vous êtes dans la moyenne ou au-dessus de la moyenne de votre emploi !*

Argument débile dans la mesure où pour faire une moyenne il faut des gens au-dessous et des gens au-dessus et peut-être personne juste dans la moyenne.

b) *il faut bouger !* (entendre changer géographiquement).

Abus de pouvoir ou d'autorité.

Le système de qualification/rémunération, construit avec cohérence après une longue négociation, ne prévoit aucun critère de mobilité (ou autre) pour évoluer dans son emploi en dehors de la façon dont chacun s'acquitte de sa tâche.
Donc instaurer unilatéralement des critères dans le système c'est le nier et pratiquer un abus d'autorité.

c) *vos points statistiques sont trop élevés !*

Encore un exemple de **négation du système qualification/rémunération.**

En effet, l'emploi c'est la qualification donc les points de qualification. Les autres points (pouvoir d'achat, ancienneté, intégration, résorbables, ...) ne sont en aucune manière liés à la qualification. Ils sont issus d'évènements autres que la manière de tenir son emploi. Ils ne peuvent donc pas être un frein à l'accroissement des points de qualification qui concrétisent la pesée de l'emploi.

d) *autres mauvais motifs divers* (dits ou sous-entendus mais non écrits)

La liste non exhaustive des mauvaises raisons qui font que les augmentations au choix passent sous le nez peut contenir :
Vous avez été en congé de maternité !
Vous allez partir en congé de maternité !
Vous êtes souvent malade !
Vous êtes un homme ! Vous êtes une femme !
Vous n'êtes pas un homme ! Vous n'êtes pas une femme !
Votre tête ne me plait pas !
Vous êtes à temps partiel !
Vous ne restez pas après l'heure !
Votre conjoint a un bon salaire !
Votre salaire est un salaire d'appoint !
Vous avez vu la bagnole que vous avez !
Je vous ai proposé mais « ils » n'ont pas voulu !
etc....
Chacun(e) peut compléter la liste.

NB : le tutoiement peut être utilisé mais le motif n'est pas moins mauvais.

E - L'arbitraire et les pièges

Il y a même des cas où l'augmentation individuelle au choix peut être piégeante, eh oui !

Les vraies-fausses augmentations ou promotions :

- **Augmentation attribuée dans l'année où est prévue un avancement automatique,**
- **Promotion attribuée juste avant un avancement automatique qui aurait donné plus de points.**

Dans les 2 cas, il aurait fallu attendre que l'avancement automatique soit passé.
Mais de telles astuces permettent d'éviter l'avancement automatique prévu et elles dédouanent ces Responsables hiérarchiques pour les années à venir.

En tout état de cause, les garanties collectives de progression salariale dont fait partie la grille ont toujours eu pour effet de corriger l'arbitraire à qui le nouvel accord fait une plus grande place.

Rappel : Article 4-4-3-3 de la convention collective (extrait)

...

Lorsque la rémunération de base, exprimée en points de qualification, n'a pas connu pendant une période de 5 années consécutives, une autre évolution que celle assurée par les augmentations garanties, le salarié concerné peut demander à ce que sa situation soit examinée par le Responsable hiérarchique de rang supérieur. Il pourra également bénéficier, s'il le souhaite, d'un entretien d'orientation professionnelle.

...