

**Une CPPNI a eu lieu le 20 décembre 2018 lors de laquelle ont essentiellement été abordés deux sujets : l'accord de constitution de l'OPCO et l'examen des valeurs du point de rémunération.**

Par ailleurs, lors de cette réunion, SYNTEC et CINOV ont présenté leurs propositions « solidaires » sur l'évolution des minima conventionnels, ou plutôt leur seule proposition : une augmentation de 1,5% pour les niveaux 1.3.1 et 1.3.2.

Selon le patronat, trois raisons expliquent leur choix, raisons portées plus particulièrement par SYNTEC :

- ✓ Une guerre des talents et une rareté des compétences qui impliqueraient que les minima conventionnels ne seraient pas, pour citer le patronat « *le nerf de la guerre* ».
- ✓ L'annonce des primes défiscalisées par E. Macron quelques jours plus tôt.
- ✓ Une impossibilité d'établir des dispositifs liant minima conventionnels et reconnaissance professionnelle pour des populations majoritairement cadres.

La CGT a signé le 20 décembre l'accord concernant la constitution de l'OPCO ATLAS, actant le rapprochement des OPCA FAFIEC et OPCABAIA, qui est une co-construction entre la branche des Experts-Comptables, les branches de l'assurance, de la banque et du courtage et celle des bureaux d'études techniques.

Les organisations patronales justifient en outre la très faible proposition par l'intégration de l'augmentation du SMIC en parallèle qui serait prise en compte au sein des groupes et entreprises du secteur.

**La CGT ne pouvait que mettre en avant le problème logique** au regard de la rareté des talents et de la difficulté à recruter certains profils pour ne pas proposer une politique de rémunération attractive au niveau de la branche.

Ces faibles mesures, destinées de surcroît à un nombre très restreint de salariés font clairement l'impasse sur la problématique majeure du secteur : la fidélisation de leurs salariés.

Les entreprises du secteur sont marquées depuis plusieurs années par un turn-over important dans des secteurs en tension, plus particulièrement sur certains métiers notamment ceux d'ingénierie, conduisant à ce que les nouveaux entrants soient mieux rémunérés que les salariés plus anciens.

**Concrètement, être fidèle à l'entreprise constitue un frein à l'évolution salariale.**

Or, les grilles de rémunérations conventionnelles ont notamment vocation à intégrer l'ancienneté dans les perspectives d'évolution salariale.

De plus, cela signifie concrètement que cette année encore, l'inflation ne sera pas compensée.

✂ Le patronat a pris acte de nos arguments mais n'a pas, pour autant, évolué sur sa proposition.

**Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « BE »**



**Pour nous aider dans la négociation, adhérez ou faites adhérer à la CGT !**

Nom : ..... Prénom : .....  
Entreprise : ..... Fédération : .....  
Téléphone : ..... Courriel : .....@.....

**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**