

# L'ACCORD SALARIAL 2017 CÔTÉ CADRES



FOCom a décidé de signer l'accord salarial 2017 après une négociation difficile pendant laquelle nous avons obtenu des avancées malgré la volonté affichée par la Direction de maintenir la modération salariale. Le budget, toutes mesures comprises, augmente globalement de 2,3 %. Nous avons arraché des budgets d'augmentations salariales supérieurs à ceux de 2016 et, bien sûr, à l'indice des prix INSEE (0,2 %).

Le budget alloué aux augmentations individuelles des Cadres est de 1,1 % de la masse salariale de ces derniers. Même si la Direction s'entête à ne parler que de mesures individuelles pour les cadres, nous avons obtenu cette année encore un minimum garanti pour tous (sauf les bandes G). En effet, s'il est légitime que les managers aient à leur main un budget leur permettant de récompenser leur équipe et les salariés qui s'engagent davantage, il nous semble que les augmentations générales collectives trouvent toujours leur justification. Nous sommes convaincus que ce sentiment est partagé par une majorité des Cadres, surtout lorsqu'on se rappelle qu'en 2016, 65 % d'entre

eux ont perçu uniquement ce minimum garanti de 325 €.

Pour FOCom, l'accord salarial 2017 devait également assurer à chaque salarié des perspectives de carrière et de reconnaissance durant le déploiement progressif de l'accord portant sur la « Reconnaissance des Compétences et des Qualifications » (RCQ). Pour cette période de transition, FOCom a donc veillé à cadrer au mieux les différentes mesures. Ainsi, le budget global de 0,8 % permet bien à chacun de pouvoir être reconnu dans le cadre d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle, que son métier soit éligible ou non en 2017 à l'application de l'accord RCQ. C'est pourquoi deux types de mesures coexisteront en 2017 : d'une part les mesures de Reconnaissance des Compétences et Qualifications et les Mesures Emploi et Compétences et d'autre part les promotions telles que le personnel les connaît depuis plusieurs années. Par ailleurs, FOCom a insisté pour que les budgets de ces mesures soient distincts entre les cadres et les non-cadres afin d'éviter qu'une population « cannibalise » les mesures de reconnaissance de l'autre. Chaque catégorie a donc un budget propre de 0,8 % de sa masse salariale. Enfin, afin de garantir que ces budgets seront exclusivement utilisés à la reconnaissance des personnels en activité, nous avons obtenu que les Promotions dites techniques des fonctionnaires (Promo Reconnaissance de l'Ancienneté) soient distinctes de ce budget. Grâce à cette avancée, plus de 1500 mesures supplémentaires de reconnaissance pourront être attribuées à l'ensemble des salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle.

### Minima annuels de complément salarial des fonctionnaires des classes III et IV et détachés sur un emploi supérieur (en Euros pour une activité à temps plein)

Niveaux	Du 01/01 au 31/12/2016	À compter du 01/01/2017
III.1	2021	2056
III.2	2502	2537
III.3	3149	3184
IV.1	3599	3634
IV.2	5837	5875
IV.3	6496	6539
IV.4	8350	8405
IV.5	12058	12137
IV.6	16695	16804

MESURES	Montants en Euros bruts annuels	Budget moyen (en % de la masse salariale concernée au 31 décembre 2016)	Date d'effet	Personnel concerné
AUGMENTATION INDIVIDUELLE (42 000 bénéficiaires)	325 € minimum	1,1 %	1 <sup>er</sup> janvier 2017	Cadres hors bande G
PREMIERS NIVEAUX DE SALAIRE (2 200 bénéficiaires) (8 300 bénéficiaires)	200 € 100 €	0,6 % 0,3 %	1 <sup>er</sup> janvier 2017	SGB ≤ 34 500 € 34 600 € < SGB ≤ 39 500 €
MESURES DE RECONNAISSANCE (9 200 bénéficiaires potentiels parmi les cadres) • Reconnaissance des compétences et qualifications, (hors promotions) et MEC • Promotions	Minimum 2 % avec un montant minimum de 600 €  Minimum 4 % avec un montant minimum de 1 200 €  7 % avec un minimum de 2 400 € pour l'accès au Dbis ou III.2	0,8 %	Date la plus proche du fait générateur	
PROMOTIONS TECHNIQUES (Promo reconnaissance de l'ancienneté) (1 500 bénéficiaires)	3 % avec un minimum de 900 €  7 % avec un minimum de 2 400 € pour l'accès au Dbis ou III.2	0,1 %	Date la plus proche du fait générateur	Fonctionnaires concernés par les consolidations issues des accords sociaux 1990, 1997 et des accords salariaux 2013 et 2014
SITUATIONS PARTICULIÈRES (2 000 bénéficiaires potentiels)		0,1 %	1 <sup>er</sup> juillet 2017	
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE • Évolution professionnelle (230 bénéficiaires potentiels parmi les femmes cadres) • Correction salariale femmes/hommes (230 bénéficiaires potentielles parmi les femmes cadres)	Mêmes pourcentages que pour les promotions « reconnaissance »  3 % avec un minimum de 900 €	0,1 %  0,05 %	Date la plus proche du fait générateur  1 <sup>er</sup> janvier 2017	Femmes cadres et non-cadres en priorité pour l'accès aux niveaux d'emplois cadres et cadres supérieurs)  Femmes cadres et non-cadres (priorité les femmes de 45 ans et plus)
SALARIES EN DÉBUT DE CARRIÈRE : mesure individuelle managériale (800 bénéficiaires potentiels chez les cadres)	Minimum de 0,5 %	2 %	1 <sup>er</sup> janvier 2017	Salariés sous contrat de moins de 29 ans et d'ancienneté inférieure ou égale à 4 ans