

Classification et structure salariale sectorielles : gel des travaux suite au refus syndical

Assurinfo N° 11 | 26 mars 2015 | [Social](#)

Lors de la dernière Commission paritaire, les partenaires sociaux sectoriels ont constaté le manque de consensus entre les organisations syndicales sur la proposition de structure salariale liée à la nouvelle classification sectorielle. A l'exception du SETCA, les syndicats ont dit non.

A défaut d'unanimité, les travaux en matière de classification doivent dès lors être considérés comme terminés.

En conséquence, les règles actuelles (classification et barèmes) issues de la convention collective de travail de 1979 restent en vigueur.

Assuralia regrette qu'un exercice visant à introduire une nouvelle classification analytique et un système de rémunération davantage moderne et performant n'ait pu être mis en œuvre au niveau sectoriel. Le système aurait actualisé les fonctions (seules 11 fonctions de 1979 auraient été retenues), décrites de manière intemporelle (indépendamment des moyens de travail utilisés).

Le système proposé reposait sur les principes directeurs suivants :

- la classification était analytique (et non plus descriptive) et offrait la possibilité de formuler un recours (en interne, voire en externe) ;
- la rémunération évoluait en fonction du critère de l'expérience (plus l'âge, plus l'ancienneté) ;
- le statut n'était plus un critère dans la nouvelle classification (ouvrier-employé, cadre-non cadre) dans un esprit de modernité et de simplification ;
- le système était basé sur huit classes (au lieu de 17 actuellement) et dans chacune d'elle, une courbe de rémunération (appelée FULL) était assortie d'une courbe supérieure (appelée FULL+). En outre, le passage d'une courbe FULL à une courbe FULL+ était basé sur des critères de compétences ;
- l'âge de départ pour la progression barémique était identique pour tous : 21 ans (BAC + 3) ;
- le nombre d'années de progression maximum était identique pour tous : 28.

En outre, la nouvelle classification et la structure salariale étaient conçues pour

- non seulement, offrir toutes les garanties à la population en place :
 - maintien inconditionnel de la rémunération ;
 - maintien des barèmes-maison : ces barèmes, supérieurs à ceux du secteur et propres à l'entreprise, restent d'application là où ils existent ;
 - maintien de la progression barémique ;
- mais aussi, permettre davantage de perspectives, à la fois aux travailleurs en place et aux nouveaux engagés (via l'introduction d'une courbe supérieure FULL+ basée sur la compétence).

Assuralia déplore que le secteur ait manqué cette occasion unique de faire prévaloir les idées de modernité, de dynamisme et de compétence sur celles d'automatisme, d'âge et de statut.