

Classification-rémunération PREMIER ROUND

La première phase de négociation sur la « classification-rémunération » a démarré. Lors de la Commission Paritaire de Branche du 4 mars 2021, les employeurs ont révélé leurs intentions. Mais, pour l'Alliance CFE UNSA Énergies, pas question que les salariés subissent un nouveau régime encore plus sec qu'aujourd'hui... Point d'étape.

Cette première étape de négociation doit « rénover » la grille de salaires des Industries Électriques et Gazières afin de permettre plus de souplesse et de différenciation que ne l'autorise le système actuel. Les premières propositions des employeurs ont porté sur :

- les augmentations générales qui devraient être conservées au niveau de la Branche,
- une nouvelle classification de Branche qui intégrerait 7 niveaux hiérarchiques (fini les plages ou positions d'emplois actuelles du GF3 à U3), niveaux qui pourraient être fractionnés dans les entreprises jusqu'à 3 sous-classes d'emploi,
- une refonte en 2022 de la grille de salaires que nous connaissons. Les

9 échelons d'ancienneté seraient pour l'heure conservés mais les 82 NR actuels (les 67 numériques et les 15 NR alphabétiques) disparaîtraient au profit de repères salariaux espacés de 0,1%.

Ce fractionnement de la grille serait assorti de nouvelles garanties collectives et individuelles :

- Une garantie d'un minimum de 1% d'augmentation individuelle (1,3% pour les bas salaires) alors qu'elle se situe entre 1,78 et 3,08% aujourd'hui.
- Une garantie individuelle du maintien du pouvoir d'achat mesurée tous les 6 ou 7 ans, donc 6 ou 7 fois sur une carrière complète. Cette nouveauté concerne particulièrement toutes

celles et ceux qui n'ont pas d'augmentation individuelle ou qui sont en fin de carrière et qui se situent à l'échelon maximum depuis quelques années.

- Une augmentation minimale de 5% pour tout changement de classe d'emploi, une garantie qui n'existe pas aujourd'hui. Il est possible actuellement de passer d'une classe d'emploi à une autre, de prendre de nouvelles responsabilités sans aucune augmentation de salaire pour peu qu'on reste dans le même GF.
- Une augmentation minimale de 7% pour tout changement de collègue, cette garantie aujourd'hui équivaut à 2 NR, soit en moyenne 4,6%.

Même s'il est encore prématuré de donner un avis définitif, le futur système ne doit pas permettre aux employeurs de faire encore moins qu'aujourd'hui. Il ne doit pas non plus contraindre les entreprises, les managers à saupoudrer encore plus les augmentations individuelles. À ce stade, de nombreuses zones d'ombre méritent d'être levées sur ce projet ! La négociation de cette première phase doit se poursuivre au moins jusqu'à l'été.

