

Classification-rémunération L'AUTOMNE SERA-T-IL DÉCISIF ?

Déjà un an et demi de négociation sur la classification et la rémunération des salariés dans les IEG. Au-delà des difficultés liées à la crise du COVID, cette négociation avance à pas de sénateur.

La première phase de négociation sur la rénovation de la grille des salaires et la structure de la future classification des emplois est toujours en cours. Si elle aboutit, une seconde suivra sur la classification des emplois de la Branche et sur une « nouvelle passe » sur la grille de rémunération, en fonction d'une possible réforme des retraites en 2022 ou 2023.

→ Phase 1

Les employeurs proposent un futur système à 10 classes d'emploi (remplaçant les plages ou positions d'emploi actuelles) ainsi qu'un fractionnement de la grille de rémunération avec un écart entre deux lignes fixé à 0,1 %. Ce fractionnement est assorti de nouvelles garanties individuelles et collectives de progression de la rémunération (voir tableau ci-dessous).



Pour la CFE Énergies, toutes ces propositions sont pour le moment insuffisantes et doivent encore évoluer pour devenir acceptables. Malgré notre demande, les employeurs n'ont pas proposé de revalorisation des salaires d'embauche qui restent 6 % inférieurs à ceux pratiqués il y a 10 ans (inflation déduite). Cela n'est pas satisfaisant au regard de l'exigence de qualification des métiers des IEG.

→ Période transitoire

En attendant la finalisation de la phase 2 portant sur la nouvelle classification, les employeurs proposent de conserver les GF, ainsi que les 9 échelons

d'ancienneté. Pendant cette période toute référence à la prise de NR, dans les textes de Branche ou d'entreprises (AIC, reclassement, prise de GF...), serait traduite en gain de rémunération de 2,3 % (poids moyen d'un NR actuel) pendant un nombre d'années qui reste à négocier.

→ Phase 2

Elle ne s'ouvrira que si la phase 1 aboutit, ce qui est loin d'être sûr.

Les salariés des IEG méritent de la reconnaissance et des parcours professionnels innovants et motivants. Si cette négociation ne devait pas aboutir, la CFE Énergies interviendrait auprès des pouvoirs publics pour empêcher le « démantèlement de notre système, sans contrepartie », rêvé par nos employeurs. Pourtant un chemin existe pour aboutir, à condition que les dirigeants de nos entreprises améliorent leurs propositions et desserrent l'étau autour des augmentations générales et individuelles pour les années à venir.

	Garanties proposées
Avancement individuel au choix (AIC)	1% d'augmentation minimum
Changement de classe d'emploi (plage ou position aujourd'hui)	5% d'augmentation minimum
Changement de collègue	7% d'augmentation minimum
Bas de la grille salariale	Indexation automatique sur le SMIC annuel + 10 %
Évolution du pouvoir d'achat	Garantie individuelle du maintien du pouvoir d'achat mesurée tous les 6 ou 7 ans.