

CLASSIFICATIONS/RÉMUNÉRATIONS

NÉGOCIATION COLLECTIVE

DANS LA BRANCHE DES IEG

Chaque année, une négociation au niveau des Industries Électriques et Gazières porte sur l'augmentation générale du Salaire National de Base (SNB), puis des négociations suivent dans toutes les entreprises.

Cette négociation annuelle de toutes les entreprises de la Branche des IEG est aussi nommée NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). La particularité de la branche est de bénéficier d'une grille de rémunération commune et cette négociation globale sert de base aux négociations qui se déroulent ensuite dans toutes les entreprises sur les taux d'augmentations individuelles desquels sont issus les avancements au choix : NR (Niveaux de Rémunération) et autres reclassements ADP (Appréciation Du Professionnalisme).

Pseudo-négociation de branche

Malheureusement, depuis plusieurs années, la NAO se résume à une ridicule augmentation générale bien inférieure à l'inflation et qui pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des salariés. À défaut d'accord cette « augmentation » se traduit par une recommandation minimaliste des employeurs.

Pendant l'année 2019 de nombreux échanges ont eu lieu entre les fédérations syndicales et les employeurs de la branche. Il a finalement été acté l'ouverture d'une négociation sur les rémunérations mais aussi - à la demande de la FNME-CGT et de son Ufict - sur les classifications, ce qui n'était pas gagné de prime abord.

Une grille unique mais en forte érosion

La CGT revendique de garder une grille unique au niveau de la branche et dans le même temps de la revaloriser fortement. En effet, depuis sa mise en place en 1982, la perte de la grille est de l'ordre de -40 % par rapport au Smic (Salaire minimum de croissance).

Après les échanges employeurs de la branche/syndicats et dans le cadre des négociations qui s'ouvrent, les employeurs affirment ne pas vouloir rejeter le cadre existant... mais ont l'intention de revenir sur certains choix historiques de la branche des IEG. Ils souhaitent « modifier rapidement le fon-



tionnement de la grille de rémunérations en ouvrant la possibilité d'augmentations générales d'entreprises, en plus de celles de branche ». Cela aurait pour effet de créer un socle commun minimaliste et laisserait l'opportunité à chaque entreprise de déroger à l'équité salariale. Mais cela retirerait la possibilité d'inter-comparer les salaires dans l'ensemble de la branche.

- 40 % : c'est l'érosion de la grille par rapport au Smic

Par exemple, aujourd'hui, que l'on soit électricien ou gazier en exploitation des réseaux, il est possible de s'inter-comparer avec les GF et NR de la grille, qui est identique que l'on

travaille pour EDF ou ENGIE. Demain cela deviendrait impossible. Ce serait ni plus ni moins que la fin du principe d'une grille unique de branche comme nous la connaissons aujourd'hui et une possible perspective de dumping social.

Modifier la grille : un chantier d'ampleur

L'historique est fort car plusieurs échecs sur la remise à niveau de la grille sont à déplorer. Certains sujets exigent un temps long, tant sur l'expertise que sur la méthodologie : classification, pesée des postes... C'est pour cela que les négociateurs CGT et Ufict-CGT construiront des propositions, les discuteront avec les syndicats et les syndiqués. Mais étant donné l'importance des enjeux, un rapport de force à la hauteur sera nécessaire si nous voulons gagner sur nos revendications !