

# Connaissez vous vos droits ?

INGÉNIEUR·E·S, CADRES, TECHNICIEN·NE·S  
DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

## VOTRE RÉMUNÉRATION

Récemment embauché·e dans une entreprise des Industries Électriques et Gazières, vous avez reçu vos premières fiches de paye.

Vous cherchez à mettre en adéquation votre salaire avec votre qualification et votre expérience professionnelle.

L'Ufict-CGT vous aide à décrypter votre rémunération.

### COMPRENDRE SON SALAIRE

Selon l'Ufict-CGT, le salaire doit permettre tout à la fois de maîtriser sa vie, réaliser ses projets, assurer son indépendance et se projeter dans un avenir professionnel. Il doit donc prendre en compte la réalité du coût de la vie et une juste reconnaissance de votre qualification. Dans la branche des Industries Electriques et Gazières, la grille de salaire est unique, quel que soit votre collègue ou l'entreprise à laquelle vous appartenez.

Le salaire est composé :

- ▶ du Salaire National de Base négocié chaque année pour les 150 entreprises au niveau de la branche des IEG par les organisations syndicales représentatives et les employeurs. Pour 2021, il est de 507,25 €.

- ▶ du Niveau de Rémunération, dont le minimum est le NR 30 et le maximum, le NR 370. Le changement se fait de 5 en 5 (Exemple NR 30, 35, 40...). Un NR correspond à une augmentation de 2,34% en moyenne. Il est possible de se voir attribuer plusieurs NR lors d'un mouvement (avancement au choix, reclassement - changement de groupe fonctionnel, postulation...). Il est associé à un coefficient pour calculer le salaire.
- ▶ de la Majoration résidentielle qui a pour objectif de compenser la différence du coût de la vie entre les agglomérations. Il existe 3 taux : 24%, 24,5% et 25%.
- ▶ d'un échelon d'ancienneté qui évolue tout au long de la carrière. Ils sont au nombre de 12, également associés à un coefficient. Les agents relevant des échelons 1, 2, et 3 sont rémunérés à l'échelon 4.  
Ech 4 = 4 ans d'ancienneté, Coefficient 1,09  
Ech 5 = 6 ans, coef : 1,12  
Ech 6 = 9,5 ans, coef, 1,15  
Ech 7 = 13 ans, coef 1,18  
Ech 8 = 17 ans, coef, 1,22  
Ech 9 = 21 ans, coef, 1,26  
Ech 10= 25 ans, coef 1,30  
Ech 11 = 30 ans, coef 1,315  
Ech 12 = 34 ans, coef 1,33



**UFICT**  
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

Tous ces éléments permettent de calculer votre salaire de la manière suivante :  
Salaire national de base (SNB) x coefficient (NR) x Majoration résidentielle x échelon d'ancienneté /100

Exemple au 1er janvier 2021, pour un jeune technicien embauché en NR 90 travaillant à Paris, le calcul sera le suivant :  $507,25 \times 286,90 \times 1,25 \times 1,09/100 = 1982,85 \text{ € brut}$ .

Le salaire est soumis à toutes les cotisations (sécurité sociale, complémentaire maladie, CSG, CRDS...) et à l'impôt sur le revenu. Les différentes cotisations pour le système de retraite du régime général sont globalisées en une seule, égale à 12,43 % pour la part du salarié. La cotisation mutuelle, obligatoire, et celle de la maladie pour la sécurité sociale sont perçues par la Camieg.

## L'Ufict-CGT revendique

▶ de fixer à 1800 euros brut le niveau d'embauche sans diplôme et sans expérience (c'est à dire le niveau minimum de la grille), niveau calculé pour répondre aux besoins d'une vie décente, au lieu des 1546 euros actuels.

De même, la revalorisation du niveau minimum doit s'accompagner de celle des autres niveaux de qualification :

- ✓ **Pour les BTS** une embauche en NR 120 au lieu du NR 90,
- ✓ **Pour les licences** en NR 145 au lieu du 120,
- ✓ **Pour les Bac+5** en NR 170 au lieu du 160.

- ▶ d'assurer une augmentation régulière du SNB pour compenser la hausse du coût de la vie.
- ▶ d'harmoniser les taux d'avancements au choix pour les trois collègues.
- ▶ de défendre le salaire « socialisé », que sont les cotisations sociales et patronales, qui financent de façon solidaire et collective la protection des salariés (maladie, accidents, famille, retraite, etc.).
- ▶ de doubler à minima le salaire en euros constants durant la carrière.



## SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Il classe les fonctions en 19 groupes fonctionnels (GF) à partir de différents critères (formation, responsabilités...) et fait un lien avec la grille de rémunération. Il détermine aussi le collège (exécution, maîtrise ou cadre). Le déroulement de carrière se fait en prenant des fonctions de niveau supérieur, en lien avec l'expérience et la formation continue acquises.

Pour déterminer le GF, trois systèmes cohabitent :

- ▶ L'un s'applique dans les entreprises de la branche « hors périmètre historique EDF-GDF » (Entreprises Locales de Distribution...). Il s'appuie sur un catalogue des fonctions qui décrit les emplois types au regard de la formation requise, l'expérience, les responsabilités, les activités maîtrisées et leur donne un GF.
- ▶ Le deuxième est basé sur la méthode M3E (Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois), avec 8 positions d'emploi (A à H) et son système d'ADP (Appréciation du Professionnalisme) et les 19 GF. Ce système est utilisé à EDF SA, Engie, GRT Gaz, Enedis et GrDF...
- ▶ Le troisième s'applique à RTE avec 7 plages de GF appelées « Positions » (PO1 à PO7) qui ont été déterminées par regroupement des anciennes plages M3E. Les emplois sont évalués et cotés par un système de points sur 3 critères classant (missions et responsabilités, liens fonctionnels, compétences clés) contenant chacun plusieurs sous-critères. Ils sont rattachés à une « Position » à laquelle correspond une plage étendue de GF.

## L'Ufict-CGT revendique

un système de classification au niveau de la branche professionnelle IEG qui reconnaisse à son juste niveau l'ensemble des éléments de la qualification d'un salarié lui permettant de remplir sa fonction : reconnaître la formation initiale, la formation continue et l'expérience professionnelle nécessaires à la tenue du poste.



## RÉMUNÉRATIONS

### ► Rémunération principale

C'est la rémunération reconnue du salarié-e en fonction de sa qualification et de son ancienneté. Un « 13ème mois » est versé en trois fois dans l'année.

### ► Rémunérations complémentaires

Elles sont liées aux contraintes de l'exercice de la fonction comme l'astreinte, les services continus, les heures supplémentaires, les primes spécifiques. Des indemnités liées aux logements sont aussi en vigueur.

### ► Rémunérations variables

Elles sont diverses et de formes multiples, comme par exemple la Rémunération de la Disponibilité et de la Contribution Individuelle des Cadres (RDCIC), la Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres ou des Maîtrises (RPCC ou RPCM), Prime variable annuelle (PVA ou RIP)...

Elles visent à individualiser la rémunération, leurs montants peuvent varier d'une année à l'autre et elles sont attribuées dans la plus grande opacité sans critère d'attribution défini.

Le salaire variable se trouve justifié par ses défenseurs comme un levier pour inciter les salarié-e-s à améliorer leur engagement et pour récompenser les meilleur-e-s. Pourtant, plusieurs théoricien-ne-s du management ont montré que le salaire variable pouvait à l'inverse conduire à une démotivation. En effet, considéré rapidement comme une somme acquise, toute diminution peut être vécue comme une sanction et créer le résultat contraire à celui escompté.

Par contre, il est clair que la possibilité de se voir retirer ce complément de salaire agit comme un levier de soumission très important. L'enjeu du variable pour l'employeur n'est donc pas tant de doper l'engagement que d'obtenir une population docile.

### ► Intéressement et participation

Ces rémunérations ne font pas partie du salaire : elles sont attribuées sur l'atteinte de résultats collectifs, ne sont pas pérennes et ne contribuent pas au calcul de la pension de retraite.

Ces compléments de rémunération se multiplient. Ils sont financés par les gains de productivité, donc par la richesse produite par les salarié-e-s. Ils permettent aux employeurs de décrocher l'évolution des rémunérations principales de la productivité et de se soustraire au paiement de cotisations sociales sur ces sommes.

## L'Ufict-CGT revendique

- une transparence sur les enveloppes et les critères d'affectation des éléments variables de la rémunération.
- une limitation du niveau du variable, voire une intégration de l'ensemble des rémunérations variables individuelles au salaire, assurant ainsi la pleine contribution à la protection sociale et à la détermination de la pension.



ufict@ufict.fnme-cgt.fr



ufictfnme.fr



UfictCgtFnme



263, rue de Paris  
93505 Montreuil

