

AUGMENTER LES SALAIRES !



Avec le retour de la stagflation, une hausse des prix avec une stagnation du PIB, comme dans les années soixante-dix, les rémunérations sont revenues au premier plan des revendications des salarié.e.s.

Dans les IEG, la faiblesse de l'augmentation générale au 1^{er} janvier 2022 (+ 0,3 %), alors que l'inflation dépassera les 5 % en 2022 a suscité une levée de bouclier le 2 juin avec des chiffres de grévistes rarement atteints dans certaines directions. Hors du champ des IEG, les mobilisations sont généralisées, à des degrés divers et ne sont pas limitées aux rémunérations, même si ces dernières restent le marqueur premier de la reconnaissance et de l'attachement de l'Etat à ses EPIC de recherche, dont les missions voire la pérennité apparaissent de plus en plus précaires.

PRATIQUEMENT PAS D'AUGMENTATION DES SALAIRES DANS LES IEG

+ 0,3 % : c'est bien peu au regard de l'inflation galopante !

Les salaires dans les IEG sont réglementés par le système de classification-rémunération de 1982, ou plutôt de ce qu'il en reste. Il existe une grille de rémunération unique pour toute la branche. Cette grille est réévaluée pour tous les agents de la branche par des **Augmentations Générales (AG)** de branche, du jeune embauché sans diplôme au cadre supérieur (sauf les cadres dirigeants qui sont hors système). Les salaires dépendent de ces AG, des échelons d'ancienneté et de la majoration résidentielle (différence de salaire selon le lieu d'habitation, dont l'amplitude est aujourd'hui inférieure à 1 %). Si les AG ont suivi l'inflation jusqu'en 1983, elles n'en ont représenté qu'environ 75 % jusqu'à la fin des années 2000. Depuis, elles restent très faibles, quelle que soit l'inflation : entre 0 et 0,3 %. Cela a conduit à une érosion de la grille par rapport à l'inflation et au SMIC (qui, lui, rattrapait l'inflation), au point que le salaire minimum de grille est inférieur au SMIC depuis 2021. Les AG ont été de 0,2 % en 2021 et 0,3 % en 2022, contre une inflation de 2,8 % en 2021 et qui a grimpé en année glissante à 4,8 % à fin avril 2022 !

Seulement
+ 0,3 % d'augmentation
générale (AG)
en 2022 dans les IEG !

Au niveau des entreprises, l'AG est complétée par des mesures salariales individuelles et des rémunérations au résultat (prime annuelle, intéressement et participation, attribution gratuite ou offre d'achat d'actions à prix préférentiel). Les mesures salariales individuelles sont de deux types très différents : d'une part les **augmentations individuelles (AI)** annuelles, d'autre part les augmentations liées à la classification (reclassement dans le poste ou promotion sur un poste de niveau supérieur).

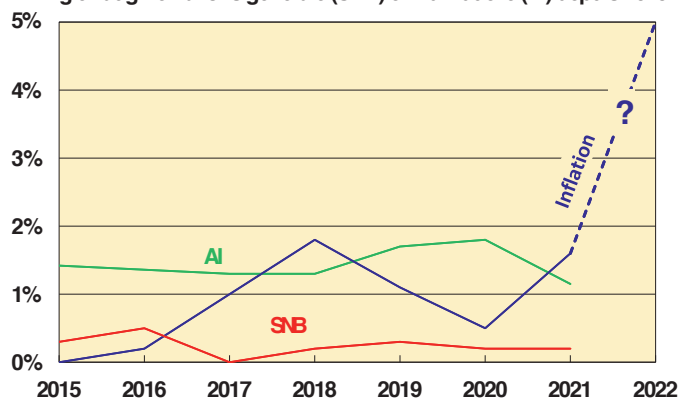
Engie est la 2^e entreprise
du CAC 40 distribuant le plus
de dividendes

A Engie SA, les dividendes d'abord !

Depuis 2019 (à l'exception de 2020), les mesures salariales individuelles ont fait l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur. La CGT n'a signé aucun accord salarial depuis 2018, la direction ayant fait le choix de supprimer « le budget jeunes » qui permettait de revaloriser les jeunes embauché-e-s débutant-e-s des trois collèges. En outre, si précédemment la négociation permettait de définir un taux d'AI par collège, depuis 2018 ça n'est plus le cas : la direction décide de manière unilatérale de définir un taux plancher d'attribution de niveaux de rémunération, entre 25 et 30 %, identique pour chaque collège. Si ces taux sont souvent dépassés en réalité, ils restent bien en-deçà des taux négociés les années précédentes.

La politique salariale d'Engie, comme celle des autres entreprises du CAC 40, est pilotée par ses actionnaires qui limitent l'évolution des salaires, empêchant l'égalité salariale immédiate entre femmes et hommes : ils détournent, à leur profit, une partie de la richesse créée par les salarié.e.s. Engie est la deuxième entreprise du CAC

Engie : augmentations générale (SNB) et individuelle (AI) depuis 2015



« Les entreprises qui peuvent augmenter les salaires doivent augmenter les salaires » : Bruno Le Maire

40 distribuant le plus de dividendes : 8,3% de sa capitalisation boursière en 2022, et parfois jusqu'à 10 % ! Quant à la masse salariale d'Engie SA, elle a été réduite de 16 % depuis 5 ans, à coups de cessions, réorganisations... Avant la reprise de l'inflation, la CGT revendiquait 3 % d'augmentation (AG et AI), soit une somme d'environ 8,5 M€ pour Engie SA, bien loin des 75 M€ d'actions gratuites offertes aux cadres dirigeants du groupe !

A EDF SA : des actions bon marché plutôt que des augmentations

A EDF, les directions se cachent derrière les résultats financiers (très préoccupants pour 2022) pour limiter l'augmentation des salaires, malgré une inflation galopante. Pourtant la colère et l'incompréhension gagnent les esprits des agents. Ils continuent de travailler sans relâche pour une entreprise qui ne valorise pas leur travail. En parallèle, EDF met en place une Offre Réservée aux Salariés (ORS) pour l'achat d'actions à un prix préférentiel, faisant miroiter des profits hypothétiques futurs... Une offre abondée avec des fonds que l'entreprise ne met pas dans les salaires et qui ne règle en rien les problèmes de fond sur le pouvoir d'achat des agents : essayez donc de payer le « panier de la ménagère » avec des actions EDF !

Alors, la direction joue la montre : attendre la présidentielle, les législatives, la mise en place du nouveau gouvernement... S'appuyant sur l'ORS, l'intéressement, une partie du 13^e mois pour certain·e·s et les vacances qui approchent, elle espère contenir les revendications des agents jusqu'à la rentrée. Pourtant, il est urgent qu'une entreprise comme EDF, détenue majoritairement par l'Etat, donne l'exemple en réévaluant les salaires. Comme l'a déclaré le Ministre de l'Économie : « Les entreprises qui peuvent augmenter les salaires doivent augmenter les salaires (...) il faut que nos compatriotes se disent : ça me rapporte de travailler, et pas ça me coûte

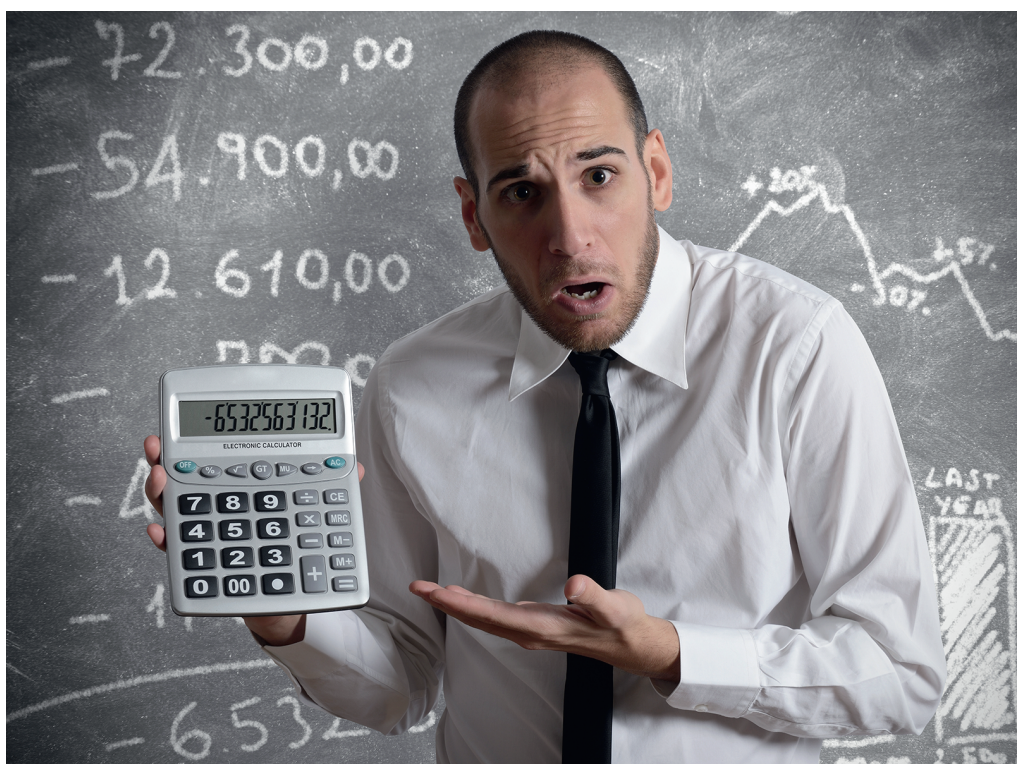
cher ». Avec 1.9 Md € de dividendes versés en 2021, EDF a les moyens !

Toujours plus de résultats financiers visés

Ces deux exemples illustrent quel est le but des employeurs dans la négociation du nouveau système de classification rémunération de branche des IEG, lancée depuis 2019. Ils cherchent à limiter, voire supprimer les mécanismes les contraignant à augmenter automatiquement les rémunérations : des AG très faibles, une ancienneté en sursis, une grille de classification avec deux fois moins de niveaux, pour supprimer les reclassements dans le poste et limiter les promotions. Ainsi, le salaire dépendrait essentiellement des AI annuelles, à la main des employeurs, tant pour fixer l'enveloppe globale que pour déterminer qui en bénéficierait. Et ce salaire serait lui-même remplacé de plus en plus par des éléments variables liés aux résultats.

Le but des employeurs : augmentations générales (AG) très faibles et augmentations individuelles (AI) à leur main

Pour les IEG, il y a donc deux enjeux majeurs en 2022 : d'une part obtenir enfin une augmentation de grille permettant de rattraper l'inflation, d'autre part empêcher la mise en place d'un nouveau système classification-rémunération qui déstructurerait tous les repères et tous les points d'appuis pour revendiquer de justes déroulements de carrières et rémunérations des qualifications.



DANS LES EPIC : UN BILAN ÉDIFIANT !

Hors champ des IEG, l'exaspération est présente partout et les mobilisations vont crescendo.



Les EPIC au sein de la Fédération sont au nombre de 4 : ANDRA, BRGM, CEA, IRSN.

A l'ANDRA c'est un peu mieux que dans la métallurgie

L'ANDRA applique la convention collective et les classifications de la métallurgie, mais sa grille de rémunérations est plus favorable. Sa population, si elle n'est pas très différente de celle des autres EPIC de la Fédération, est assez particulière dans la filière, puisque composée de 71 % de cadres et ingénieur·e·s et de 10 % de technicien·ne·s et agents de maîtrise.

La politique de rémunérations est soumise à un cadrage des tutelles calqué sur l'inflation de l'année précédente, avec une très mince marge de négociation de la direction. Depuis plusieurs années, toutes les organisations syndicales jugent cette politique insuffisante, compte tenu du contexte économique et de l'engagement des salarié·e·s sur des projets à fort enjeu national (Cigéo à Bure, par exemple). En 2021, le cadrage annoncé a été revu à la baisse de 0,4 % par Bercy fin avril, pendant les négociations, et la direction a retardé la date effective de la mise en œuvre des augmentations.

L'ANDRA se dirige vers une individualisation avec suppression totale des planchers

Les négociations salariales consistent surtout à négocier la valeur du rapport entre AG et AI (Augmentations Générales et Individuelles), mais la partie générale est de plus en plus mince. D'année en année, la direction se dirige vers une individualisation de la politique salariale, avec suppression totale des planchers, à l'exception de cette année du fait de l'inflation. Cette demande, venant de Bercy, d'individualisation accrue est en contradiction avec les missions de l'ANDRA qui sont stratégiques pour la filière nucléaire et qui nécessitent un travail collectif. En 2020 et 2021, les négociations se sont conclues par des PV de désaccord.

Cette austérité salariale récurrente pose aussi la question du recrutement et de la fidélisation des salarié·e·s. L'ANDRA est sur une dynamique de croissance des effectifs afin de répondre aux décisions politiques concernant les projets de stockage, en premier lieu Cigéo. Or, il est difficile de trouver,

d'embaucher et de fidéliser certains profils pointus. L'attractivité des salaires reste un élément important et il reste beaucoup de progrès à faire.

Au BRGM plus de grille salariale depuis longtemps

Le personnel du BRGM est statutaire mais ne relève d'aucune convention collective. Jusqu'en 1996, les agents bénéficiaient d'une grille salariale qui permettait à chacun·e de se positionner avec, à l'embauche, un point d'entrée en relation avec le diplôme, l'expérience et l'emploi occupé, et une progression a minima connue d'avance. L'enveloppe annuelle était distribuée en fonction de la revalorisation du point d'indice, de l'ancienneté, de l'expérience et des avancements au choix de la hiérarchie. Ce référentiel a été remplacé par un nouveau système censé favoriser « l'avancement au mérite ». 25 ans plus tard, le résultat est catastrophique. Les salaires du BRGM sont inférieurs d'environ 10 % à ceux des EPIC comparables ! Cette austérité salariale récurrente, année après année, se traduit par des démissions de plus en plus nombreuses, au profit de bureaux d'études privés qui offrent de bien meilleures perspectives. Le BRGM n'attire plus et ne parvient plus à retenir les talents !

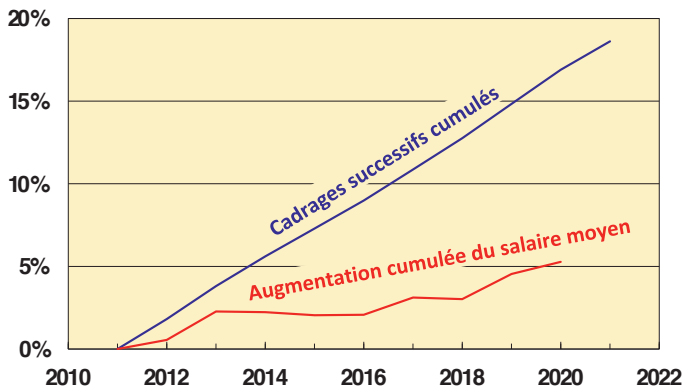
Sur les 10 dernières années, le salaire annuel moyen au BRGM n'a augmenté que de 0,5 % environ, loin des cadrages ministériels, pourtant bien frugaux. Ainsi la CGT réclame de façon récurrente l'ouverture de négociations pour le rétablissement d'une grille ou d'un référentiel salarial digne de ce nom.

Au BRGM, les salaires sont inférieurs de 10 % aux EPIC comparables !

Comme pour l'ANDRA, l'enveloppe, calquée sur l'inflation de l'année précédente, se répartit entre AG et AI, avec une partie réservée aux mesures obligatoires et à la résorption des écarts de rémunération les plus flagrants. Les négociations se limitent à négocier la valeur du rapport entre AG et AI.

Un intéressement avec la possibilité d'un abondement a été mis en place à la fin des années 2000. Si le syndicat CGT de l'UES - BRGM, réticent sur le principe de l'intéressement, n'avait pas signé les accords initiaux, la mise en place d'un forfait social de 20 % a fait évoluer sa position. Ainsi, la CGT a signé (avec réserves) le dernier accord en date. Mais la

Augmentation cumulée du salaire moyen au BRGM depuis 2012



somme affectée, jusqu'à 4 % de la masse salariale, reste largement supérieure à celle dédiée aux autres augmentations. La mobilisation intersyndicale actuelle exprime un véritable ras-le-bol du personnel et exige en premier lieu un rattrapage général de l'ordre de 10 % de toutes les rémunérations, et un cadrage ministériel à hauteur de l'inflation prévue pour 2022.

Bras de fer au CEA

Depuis plusieurs mois, un bras de fer inédit de par sa durée oppose les salarié-e-s du CEA à la direction générale pour défendre leur pouvoir d'achat. C'est le résultat d'une absence de dialogue social, de traitement par le déni, par le mépris et la condescendance de la question des salaires. Treize ans de gel de la valeur du point qui sert de base au calcul du salaire, au motif de la sacro-sainte « maîtrise de la masse salariale » et une inflation en nette accélération... qui finissent par toucher durement le porte-monnaie des salarié-e-s.

Au CEA, la mobilisation ne faiblit pas

Les négociations annuelles aboutissent à des mesures exclusivement en direction des plus faibles salaires et des nouveaux-elles embauché-e-s. L'intention de la direction est clairement d'adapter le fonctionnement de la grille des salaires à la baisse de la dotation dédiée aux avancements et promotions. Le cocktail est explosif et le personnel en place se sent lésé à juste titre. La reconnaissance du travail, principal ressort de motivation si l'on en croit le dernier baromètre interne, part à vau-l'eau, puisqu'en face d'une qualité égale de travail fournie dans des conditions qui se détériorent (toujours selon le baromètre interne), on trouve une implacable érosion du pouvoir d'achat, en nette aggravation depuis 2021. La mobilisation ne faiblit pas, comme l'atteste la dernière journée d'action du 2 juin (lire l'article suivant).

A l'IRSN tout est cadré par Bercy

La classification et la rémunération des salarié-e-s de l'IRSN est régie par 2 accords : un pour les cadres (avec une grille pour les embauches) et un pour les non-cadres. Les augmentations sont soumises au cadrage de Bercy, les négociations n'ayant pour but que de partager le gâteau. Mais celui-ci, de l'ordre de 1,8 % en moyenne sur les 10 dernières années, est loin de sustenter les salarié-e-s, puisque la valeur du point de paiement n'a augmenté que de 1,5 % pour couvrir AG et AI. Autant dire que les AG relèvent plus du fantasme que de la réalité. Les négociations tournent vite court et se terminent par une décision unilatérale de l'employeur.

Les AI se font au mérite et s'expriment en pourcentage. Pour les cadres, jusqu'en 2008, elles s'exprimaient en points et étaient plus favorables aux jeunes. Depuis un accord de

2009, non signé par la CGT, elles s'expriment en pourcentage et sont beaucoup plus avantageuses qu'avant pour les salaires les plus élevés. La direction en a profité pour supprimer la prime d'ancienneté, dont les cadres bénéficiaient, pour la remettre dans un pot commun favorisant les augmentations des tranches de salaires les plus hautes, mais aussi des managers, au détriment du plus grand nombre. En 2015, la direction a voulu revoir l'accord sur la rémunération des cadres, mais a été contrainte de mettre en place une décision unilatérale. Les augmentations des non-cadres se font aussi en pourcentage et restent le parent pauvre du système avec une prime d'ancienneté d'un plafond de 21 %. L'augmentation moyenne d'un cadre est d'environ 85 € et n'est que de 50 € pour un non-cadre.

L'intéressement à l'IRSN est vu comme un vrai complément de revenu

Il existe un accord d'intéressement à l'IRSN. Pour de nombreuses-x salarié-e-s, celui-ci est vu comme un vrai complément de revenu. Mais il est pour partie proportionnel au salaire et, là encore, cela pénalise les bas revenus, dont les non-cadres. La CGT se bat pour que la distribution de l'intéressement soit basée uniquement sur le temps de présence.

Le recrutement est basé sur le diplôme obtenu et l'expérience professionnelle. Cela peut créer, dès l'embauche, des écarts de rémunérations importants qui ne se rattrapent jamais. Quelle frustration, ensuite, de découvrir, après quelque temps de présence, que pour le même travail, la ou le collègue gagne 300 € de plus par mois, parce que son école d'origine est mieux cotée !

Aujourd'hui, avec des ressources publiques qui ont baissé de 10,6 % depuis 2013 et une masse salariale qui a légèrement progressé, l'IRSN n'est plus en mesure d'assurer l'ensemble de ses missions d'évaluation du risque nucléaire et radiologique. Un récent audit de la Cour des comptes l'a confirmé. Le CSE vient donc de déclencher un droit d'alerte. En parallèle, suite à une alerte de la direction générale, les ministères de tutelle viennent de déclencher une mission flash, afin d'identifier une trajectoire de financement pour faire face à ces missions sur la période 2023-2027. En 2021, et pour la première fois, les 3 syndicats représentatifs se sont mobilisés en intersyndicale pour demander que le cadrage soit à la hauteur de l'inflation, avec une pétition à la clé, chose rare. Même si la demande de porter le cadrage à 3,5 % n'a pas été entendue (il n'est que de 2,4 %), cette action a montré que l'on peut mobiliser le personnel, souvent peu enclin aux revendications collectives.

Les IEG demain en droite ligne des EPIC ?

Ce rapide tour d'horizon montre que les IEG risquent de suivre le chemin qu'ont déjà pris les EPIC depuis un quart de siècle, avec un bilan qui est édifiant. Ainsi, il est donc essentiel, non seulement d'arrêter cette évolution nocive, mais aussi de regagner le terrain perdu... si l'on veut que l'Etat reste stratège notamment pour une transition énergétique au profit de tous et toutes.