

2022 : Les moyens de contestation n'ont pas changé

Depuis l'arrivée de notre actuel président E. Macron au pouvoir, les mouvements de contestation se sont multipliés.

De façon incessante, la contestation grandit : d'abord le mouvement des gilets jaunes, puis les grèves pour empêcher la réforme des retraites, puis, après la pause sociale imposée par le Covid, des grèves dans de nombreux secteurs d'activités, liées à l'inflation et à la perte du pouvoir d'achat des salariés.

Comme le reste de la population, les salariés des IEG subissent des pertes de pouvoir d'achat depuis plusieurs années. Combiné à cela, ils constatent aussi, comme l'ensemble des salariés, la dégradation de leur outil de travail, conséquence des choix politiques, libéraux qui ne répondent pas au rôle que jouent ces entreprises : rendre un service public à la hauteur des attentes des usagers.

Ces éléments ont conduit les salariés dans différentes entreprises, à se mobiliser depuis plusieurs mois pour réclamer une revalorisation des salaires et une politique cohérente dans l'intérêt de la nation.

Des victoires après plusieurs semaines de lutte

Dans les raffineries, après avoir mis sous tension tout le pays, les salariés ont obligé TOTAL à se mettre à la table des négociations. Ils ont obtenu des revalorisations salariales de 7 % et des primes allant jusqu'à 3 000 €. A STORENGY (680 salariés) ce sont 4,6% d'augmentation pour 133 salariés et 2,3% pour 380 autres au 1er juillet. La direction s'est également engagée sur une nouvelle augmentation de 2,3% au 1er janvier 2023, soit par l'augmentation de la branche et, si ce n'est pas le cas, par l'attribution d'un niveau de rémunération (NR) pour tous les salariés. Mais pour que les salariés décrochent ces revalorisations de salaires, cela a nécessité un mois de blocage des sites de stockage gaz.

Sur les centrales nucléaires, après des semaines de grève, un accord historique a été signé par l'ensemble des syndicats : 8,92% d'augmentation de la masse salariale sur 2022/2023, hors augmentations individuelles.



© Depositphotos_616031648_XL

Une seule recette : mobilisation et rapport de force

Que ce soit pour le gaz ou l'électricité, les salariés ont bénéficié d'un contexte favorable de pénurie d'énergie annoncée. Le gouvernement et les employeurs ont été obligés de lâcher des mesures salariales inédites, incitant d'autres entreprises (GRDF, Enedis...) à amplifier le mouvement pour obtenir un salaire leur permettant de vivre correctement.

Un travail correctement rémunéré qui fasse vivre décemment sa famille

Alors pourquoi, dans ce pays où une loi travail était censée moderniser le dialogue social, faut-il en arriver à la menace de mettre le pays dans le noir, ou faire exploser les nerfs du citoyen moyen, pour juste obtenir ce qui ne devrait pas être un sujet : un travail correctement rémunéré qui fasse vivre décemment sa famille.

Quoi qu'en disent certains syndicats dits réformistes, la

CGT a participé à des mois de négociations en tout genre, avant d'en arriver à un tel niveau de pression. Ce n'est que poussée dans ses derniers retranchements, qu'avec les salariés en colère elle a décidé d'agir sur l'outil de travail pour obtenir une réponse à leurs revendications. La négociation « de connivence », sans rapport de force, n'amène aucun résultat et n'empêche pas les conditions de travail de tous de se dégrader. L'histoire récente le prouve. Et il ne faut pas non plus compter ni sur les gouvernements libéraux successifs, ni sur les PDG mercenaires qu'ils mettent en place, pour aboutir à une politique de rémunération juste et équilibrée dans les entreprises. Leur seul credo est d'alimenter les actionnaires (et leur propre compte en banque) de façon indécente.

Le seul moyen de faire valoir nos droits reste le même que celui qui a permis à nos parents et grands-parents d'obtenir des avancées sociales aux fils des décennies : la mobilisation et le rapport de force.

Prenons l'exemple de la négociation sur les salaires chez Enedis. Elle se déroule après l'accord obtenu chez EDF SA, et pourtant la direction s'est permise de proposer dans ces filiales des revalorisations de moitié inférieures à celles obtenues par leurs collègues du nucléaire. Faut-il que les salariés en arrivent à couper les usagers pour que leurs revendications soient entendues ? Cela confirme que nos employeurs ne comprennent que le rapport de force : le pseudo dialogue social mis en place n'est qu'un leurre qu'ils tentent d'utiliser pour discréditer les syndicats contestataires.

Quelles actions pour les cadres, et les managers ?

Ces salariés n'ont pas un impact direct sur l'outil de travail, mais rencontrent, pourtant, les mêmes problèmes que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ils s'interrogent sur



© Depositphotos_93101134_XL

Les cadres, managers, eux aussi pèsent par leur grève

l'intérêt, pour eux, de poser une heure de grève. Mais eux aussi pèsent par leur grève, car les directions regardent toutes les populations en grève pour mesurer le sentiment d'exaspération de leurs équipes. Et si quelques managers poussent parfois leurs équipes à se mobiliser, il est important de leur rappeler qu'une grève par procuration est inefficace, même s'il existe plusieurs moyens de se montrer solidaire, en participant aux caisses de grève, en organisant le travail de façon à faciliter la mobilisation... Sans oublier que se syndiquer à l'Ufict-CGT est aussi efficace : la CGT et son Ufict viennent de le prouver, y compris pour les non-grévistes qui profiteront des revalorisations de salaires historiques obtenues par la grève.

Succès des négociations salariales dans les IEG

C'est la parfaite illustration de la nécessité du rapport de force

Depuis plusieurs années, le modèle économique basé sur la création de valeur pour les actionnaires, vise à réduire tous les coûts pour augmenter les profits. Il a entraîné une modération salariale avec la quasi-disparition des augmentations générales de salaires. Tant que l'inflation était faible, les salariés ont fini par s'y accoutumer et abandonner l'idée d'une telle revendication. Mais son retour en force a quelque peu changé la donne...

Des fins de mois de plus en plus difficile

Elles ont entraîné, à juste titre, des velléités d'augmentations salariales. Le patronat, soucieux de défendre son propre intérêt, a refusé, dans la grande majorité des cas, de satisfaire cette demande légitime, et ce, malgré des profits records dans les grandes entreprises. C'est ainsi qu'un peu partout dans le pays des grèves ont fleuri. Les entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG) n'ont pas échappé à la règle. Alors que

Des vellétés d'augmentations salariales légitimes

la fatigue liée à un travail intense s'installait, notamment dans le secteur nucléaire avec les conséquences de la corrosion sous contrainte (CSC), les employeurs sont restés sourds aux revendications de revalorisation des salaires. Il a fallu plusieurs journées de mobilisations, fortement suivies, pour qu'ils finissent par concéder des augmentations dignes de ce nom. Elles ont été arrachées, non sans mal, et en plusieurs étapes grâce à la pression des nombreux grévistes.

Des négociations de branche qui ont mis le feu aux poudres

Seules ces négociations permettent d'obtenir une revalorisation du Salaire National de Base SNB, garant du maintien du pouvoir d'achat des salariés de manière égalitaire dans toutes des entreprises de la branche. Cette année, n'échappant pas à la règle des années précédentes, les négociations pour une augmentation générale des salaires avaient fort mal démarré : les employeurs ont osé décider unilatéralement une hausse de... 0,3 % en janvier 2022, malgré des prévisions d'inflation record. Après les mobilisations de juin, ils ont honteusement concédé 1 % supplémentaire et une revalorisation du SNB de 1,5 % au 1er janvier 2023 ! Ces propositions, indécentes, étaient bien loin de répondre au maintien du pouvoir d'achat des salariés. Elles ont mis le feu aux poudres. Furieuses, l'ensemble des organisations syndicales, même les plus dociles, ont appelé à la mobilisation. Grâce à la réussite des journées d'actions, fortement orchestrées par la CGT, les employeurs de la branche ont fini par céder. Finalement tous les salariés, quelle que soit leur entreprise, obtiendront 2,3 % d'augmentation du SNB au 1er janvier 2023, avec un minimum garanti d'augmentation de 1 040 € bruts par an (soit 80 euros par mois sur treize mois) et la rétroactivité au 1er juillet 2022 de l'augmentation (+1 %) du 1er octobre. De plus, la réévaluation des barèmes de prise en charge des frais de restauration et d'hôtellerie est anticipée au 1er novembre 2022, les NR d'embauche des salariés d'exécution sont revus à la hausse, et enfin une clause de revoyure est actée pour juillet 2023. Même insuffisantes, ces mesures ont été une première étape à valoriser pour aller chercher le manque à gagner dans les entreprises.

Des victoires historiques en entreprise mais aussi des déceptions

Rapidement, sous la pression des grévistes dans les centrales nucléaires et du risque de pénurie pour cet hiver, les négociations salariales pour les salariés d'EDF se sont soldées par des avancées historiques. Tous les salariés auront un NR d'office, et des mesures supplémentaires en fonction du niveau de rémunération. Les agents avec un NR inférieur ou égal au NR 200, auront 1 NR supplémentaire et une prime de 54 € mensuel pendant 12 mois (avec la



© Depositphotos 225370256 XL

probabilité de profiter d'une clause de revoyure à mi-année pour allonger la durée) ou une prime de 2 600 €.

Les agents ayant un NR supérieur au NR200 auront 2 600 € de prime. De surcroît l'enveloppe des mesures individuelles pour les avancements au choix et reclassements est fixée à 2,45 % (soit environ 60 000 NR à la main des managers pour reconnaître la qualification, le professionnalisme et l'investissement des salariés).

D'autres entreprises de la branche, comme GRTgaz ou STORENGY, ont obtenu, également sous pression des grévistes, des mesures salariales exceptionnelles, à peu près équivalentes à EDF. Même Enedis, après une première proposition irrespectueuse vis-à-vis de ses salariés, est revenue à de meilleurs sentiments pour donner suite à une mobilisation le 3 novembre ayant totalisé plus de 50 % de grévistes.

En revanche dans d'autres entreprises, comme GRDF, qui n'a pas réussi à opposer un rapport de force aussi important, mais aussi du fait des signatures trop rapides d'autres organisations syndicales... ce seront les grands perdants de ces négociations.

L'analyse que nous portons sur ces négociations est que, malheureusement, nous ne pouvons que regretter une attitude des employeurs jusqu'au-boutiste et irrespectueuse de leurs salariés et de leur travail. Ce sont de telles attitudes qui poussent les salariés à réagir par des actions de grèves ou de réappropriation de leurs outils de travail pas toujours contrôlées... Mais force est de constater que sans rapport de force et sans les grévistes, souvent stigmatisés et décrédibilisés dans les médias, les employeurs ne concèderaient rien. D'ailleurs l'histoire sociale le démontre : toutes les avancées sociales ont été obtenues par le conflit entre les travailleurs et le patronat.

Sans rapport de force et sans grévistes, les employeurs ne concèderaient rien