

## NÉGOCIATION DE BRANCHE CLASSIFICATION/RÉMUNÉRATION

Le système Classification/Rémunération de Branche a fait l'objet depuis sa création de multiples évolutions.

À ce jour, est en vigueur une grille composée de :

- 19 niveaux de Groupe Fonctionnel (GF)
- 370 Niveaux de rémunération (NR).

La méthode M3E a été créée en 1994 au sein d'EDF et GDF. Celle-ci a instauré 9 plages (A à I). Cette méthode n'est donc pas une mesure de Branche, mais d'entreprise. Certaines entreprises de la Branche ne l'utilisent pas, d'autres en font un usage détourné.

Ces dernières années, les employeurs de la Branche ont tenté à plusieurs reprises de lancer une négociation pour revoir le système de Classification/Rémunération de Branche. Face à l'ampleur du dossier et aux écarts d'appréciations entre fédérations syndicales et employeurs, ces tentatives sont restées vaines.

Le 28 janvier 2020, compte tenu de la réforme des retraites en discussion, des évolutions législatives, et des décisions d'entreprises impactant le système Classification/Rémunération, les employeurs de la Branche ont rouvert la négociation.

Ils ont annoncé en juillet 2020 leur volonté de détendre le calendrier en raison de l'attente de décision sur la réforme des retraites et ainsi entendre les expressions des fédérations syndicales à la suite des premières propositions faites.

En mars 2021, les employeurs ont décidé finalement d'abandonner l'idée de se débarrasser du Salaire National de Base et des augmentations générales liées.

**Leur proposition consiste en une négociation qui se déroulerait en 2 phases.**

La première, pour refonder notre système de rémunération, la seconde pour le système de classification.

**Les propositions des employeurs pour la 1<sup>re</sup> Phase sont les suivantes :**

- Maintien du SNB.
- Maintien de Trois Collèges (Exécution, Maîtrise, Cadre)
- Suppression des NR
- Création de 7 classes de Branche.
- Possibilité en entreprise de 3 sous-classes/classes sans augmentation automatique
- Grille salariale avec un pas de 0,1 %.
- Engagement d'une augmentation minimale de 1 %.
- Changement de classe : +5 % d'augmentation minimale garantie
- Changement de collègue : +7 % d'augmentation minimale garantie
- 5 niveaux de rémunération à l'embauche selon diplômes





**Sur la question de l'ancienneté et de la majoration résidentielle, les employeurs n'ont pas précisé leur orientation, renvoyant ces sujets à la phase 2.**

FO Énergie et Mines reste prudente sur cette négociation, tant sur le fond que sur la forme.

Les politiques d'austérité salariales de branche ou d'entreprises ont souvent conduit les entreprises à des décisions unilatérales qui ont eu pour conséquence d'accroître la défiance des personnels sur les intentions des employeurs de vouloir remettre en cause le système actuel.

Néanmoins, nous avons déjà fait le constat que le système existant est générateur de nombreuses inégalités qui justifient que l'on s'interroge sur son évolution, mais pas sur sa refonte globale.

**La plus symbolique étant que le niveau d'entrée dans la grille est inférieur au SMIC !**

Anomalie qui est compensée par un recrutement en NR 40 ancienneté 4.

Sans rentrer dans le détail, cet artifice a pour principal effet d'écraser la grille et réduire les possibilités d'évolutions salariales et d'ancienneté sur toute une carrière.

**FO Énergie et Mines réaffirme que notre système de Classification/Rémunération doit permettre à minima le doublement du salaire sur l'ensemble de la carrière.**

Ce principe doit être garanti par un Salaire National de Base garant de l'évolution générale des salaires couvrant à minima les augmentations du coût de la vie.

Il est également nécessaire de renforcer l'article 9 qui prévoit la renégociation annuelle du SNB.

La grille de rémunération doit être revalorisée tous les ans afin de remettre le premier niveau au-dessus du SMIC et fixer des taux planchers de niveaux de rémunération en entreprise.

**La majoration résidentielle doit être étendue à 25 % à tout le territoire métropolitain, et à 50 % pour les Territoires « insulaires ».**

Il faut réglementer les différentes rémunérations périphériques et fixer des taux plancher afin de garantir une égalité de traitement.

**Pour valoriser la polycompétence acquise par l'ancienneté, FO revendique une grille à 14 niveaux de manière à répondre à la question des carrières longues.**

Le système de classification doit reposer sur des critères objectifs tels que les diplômes à l'embauche, acquis tout au long de la carrière . . .

**FO estime que la Branche doit être claire dans ses propositions, et sur ses intentions.**

**Notre confiance a été quelque peu ébranlée ces dernières années par les postures des employeurs au regard de leurs engagements en termes de rémunération.**

**La clef de la réussite de ces négociations Classification/Rémunération que nous souhaitons connectées, repose sur la capacité des employeurs à accepter la question d'une meilleure redistribution de la valeur créée, et sur ce point nous sommes quelque peu sceptiques . . .**