

# CLASSIFICATION/RÉMUNÉRATION UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ, UNE NOUVELLE FOIS?

Depuis des mois, les employeurs restent campés sur leur objectif : réformer le système de classification/rémunération en individualisant votre rémunération leur permettant ainsi d'effectuer un maximum d'économies.

Pour FO, cette individualisation à outrance n'est pas gage de performance collective et donnera probablement lieu à davantage d'appréciations arbitraires et discriminantes.

En ce sens, nous estimons que les employeurs ont une nouvelle fois compromis les chances de faire aboutir la négociation.

Décodage des impacts des éléments principaux de cette négociation pour vous :



Système actuel	Propositions Employeurs	Revendications FO
18 GF dans trois collèges : - 5 Exécutions (GF2 à GF6) - 5 Maîtrises (GF7 à GF11) - 8 Cadres (GF12 à GF19)	Remplacement des GF par des classes : - 2 Exécutions, - 3 Maîtrises, - 4 Cadres et 1 Cadre supérieur Possibilité laissée aux entreprises de créer des sous-classes.	Création de 20 classes : - 5 Exécutions, - 5 Maîtrises, - 8 Cadres et 2 Cadres supérieurs.
Évolution moyenne de la rémunération : - Attribution de 1 NR : +2,5 % - Reclassement au GF supérieur (2 NR attribués) : +5 %	+5 % lors du changement de classe +7 % lors de changement de collègue	+ 7 % lors du changement de classe + 10 % lors du changement de collègue
	Disparition des NR, grille stipulant des évolutions de 0,1 %. Engagement d'un minima d'évolution de 1 % ou 20 € pour les « bas salaires », puis possibilité aux managers d'aller au-delà (1,1 %, 1,2 %...).	Évolution moyenne de la rémunération de 5 % a minima.
Départ de la grille de rémunération NR30 soit 1421,52 € Brut. (SMIC 2021 1554,58 € Brut)	Retrait périodique de lignes en bas de grille de telle façon à ce que le premier salaire de la grille (à échelon 4) soit toujours supérieur ou égal au SMIC.	Revalorisation de la grille afin de remettre le premier niveau de la grille de rémunération au-dessus du SMIC. Salaire minimal de 2000 € Brut à l'embauche soit 1510 € net. Retour a minima de 12 RÉELS échelons d'ancienneté.
Rémunération à l'embauche par la prise en compte du niveau de diplôme et de l'établissement scolaire, de l'expérience professionnelle antérieure.	Prise en compte uniquement du niveau de diplôme et prise en compte de l'expérience	Prise en compte des diplômes acquis tout au long de la carrière.

Par ailleurs, les employeurs s'entêtent à vouloir réaliser cette négociation en deux temps, en renvoyant le sujet des échelons d'ancienneté et les majorations résidentielles à une négociation ultérieure.

Les projections présentées ne sont pas acceptables et il est hors de question que FO cautionne la signature d'un chèque en blanc dans le cadre de cette première négociation !

Le sujet de la rémunération est un élément essentiel pour chaque salarié et les employeurs de la Branche se doivent de garantir une protection minimale de Branche évitant de fait, de laisser libre cours aux entreprises sur ce thème comme cela a été le cas ces dernières années.

**À ce stade des négociations, les propositions sont bien loin de nos revendications et de ce qu'attendent les personnels.**

Les employeurs se doivent d'**écouter les voix des salariés** et évoluer vers une meilleure redistribution des richesses produites dans le cadre d'un nouveau système de classification/rémunération . . .

FO Énergie et Mines n'accompagnera pas un nouveau système qui sera synonyme à court, moyen et long terme de perte supplémentaire de pouvoir d'achat pour la majorité des personnels des Industries Électriques et Gazières.

**Émietter encore davantage la reconnaissance n'est pas une solution acceptable !**

