

LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE DANS LES IEG

QU'EST-CE QUE C'EST ?



SALARIÉ(E)S DE LA BRANCHE DES IEG, VOUS ÊTES PRESQUE TOUS SOUMIS À LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION QUI FIXE VOTRE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION : LE NR.

LE NIVEAU DE VOTRE EMPLOI EST FIXÉ PAR LE GF (GROUPE FONCTIONNEL).

LA CLASSIFICATION

La notion de classification fait appel à plusieurs terminologies :

- **Le système de classification** qui hiérarchise des emplois en fonction de la valeur des différents emplois. L'objectif étant d'instaurer une équité salariale.

Le terme « classification » renvoie à la notion de classement, et implique la définition d'une hiérarchie. Ce mode de classement est propre à la branche.

La grille de classification est au cœur de la négociation de branche, car elle organise la hiérarchisation des emplois et le niveau des rémunérations minimales associé. La négociation doit conduire à l'élaboration d'un système à la fois **lisible, équitable et attractif**. Le système doit permettre un certain degré d'homogénéité dans les différentes entreprises de la branche.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, afin de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

« Les salaires (NR), GF et collèges d'embauches sont fonction du diplôme détenu et de l'expérience professionnelle acquise préalablement à l'embauche. »

- **Le collège :**

La grille de classification dans la branche est principalement structurée autour des GF allant du GF 02 au GF 19, qui sont regroupés dans trois collèges. Les principales entreprises des IEG ont superposé aux GF, des plages de GF selon la Méthode d'Évaluation des Emplois d'Entreprise (M3E) : plages I, H, G, F, E, D, C, B et A.

Cela se compose de la manière suivante :

- Le collège exécution du GF 02 au GF 06, plages I et H
- Le collège maîtrise du GF 07 au GF 11, plages G à E
- Le collège cadre du GF 12 au GF 19, plages D à A

S'y ajoutent les positions d'emplois non « numériques » ou Cadres Supérieurs « U », qui se décomposent en 3 classes fonctionnelles avec 15 niveaux :

- U1 : niveaux CA, CB, DA, DB, EA, FA, GA et HA
- U2 : niveaux HB, IA
- U3 : niveaux IB, JA, JB, KA et KB

- **Plages (M3E) :** éléments d'une classification regroupant des emplois de même niveau de responsabilité.
- **Emploi :** ensemble d'activités et de responsabilités.
- **Emploi repère :** référence possible pour le classement des emplois. Il permet d'illustrer l'utilisation de la méthode de classification.

Cf. Tableau de correspondance par plages de GF & de NR.

LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

La rémunération brute se compose de 4 éléments : le SNB et 3 coefficients.

- La grille de salaire est indexée sur le **SNB (Salaire National de Base)**, indice qui est revalorisé chaque année, après des négociations salariales entre Organisations Syndicales et Employeurs. FO Énergie et Mines défend le maintien du socle commun constitué par le SNB.
N'oubliez pas que c'est votre rémunération principale qui servira de base pour le calcul de votre pension de retraite.
- **Le NR :** les 67 NR vont du NR 30 au NR 370 (par pas de 5). L'écart entre 2 NR successifs est d'environ 2,3 %. Pour chacun des 19 GF, il existe un NR plancher. Pour chacun des 3 collèges, il existe un NR plafond (cf. grille de rémunération).

- **L'échelon d'ancienneté** : les salarié(e)s aux échelons 1, 2 et 3 sont rémunéré(e)s directement selon l'échelon 4. Ensuite ces échelons évoluent avec l'ancienneté jusqu'à l'échelon 12. Les 9 échelons d'ancienneté vont de l'échelon 4 à l'échelon 12 (pour une amplitude totale de 22 %). Ils constituent des augmentations automatiques de votre salaire entre la 6^e et la 34^e année de carrière.
- Un troisième coefficient participe également à la grille, mais de façon plus marginale, c'est **la majoration résidentielle** (24, 24.5 ou 25 %, en fonction de zones géographiques, ce qui donne respectivement un coefficient de Majoration Résidentielle de 1,24 - 1,245 ou 1,25).

La formule qui détermine le salaire brut montre bien l'imbrication de tous ces paramètres :

$R = 1/100 \times \text{SNB} \times \text{coef de rémunération lié au NR} \times \text{coef d'ancienneté} \times \text{coefficient maj résidentielle}$

Les salaires (NR), GF et collègues d'embauches sont fonction du diplôme détenu et de l'expérience professionnelle acquise préalablement à l'embauche.

COMMENT ÉVOLUE VOTRE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION ?

- Via les avancements au choix, qui sont attribués chaque année au 1er janvier, par le management en fonction des résultats professionnels du salarié. Ces avancements peuvent être de 0, 1, 2, 3, ou 4 NR.
- Via la progression en GF :
 - soit par le biais de votre **Appréciation Du Professionnalisme (ADP)**, dans la durée, attribué là aussi par le management,
 - soit par le biais de votre mutation sur un poste à GF supérieur. Chaque prise de GF s'accompagnant au minimum d'une progression de 2 NR.

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

FO Énergie et Mines exige le respect du Statut, qui passe par de réelles négociations du SNB et le retour au modèle « service public ». En effet, nos entreprises doivent sortir du modèle de baisse du pouvoir d'achat et des dividendes généreux.

FO Énergie et Mines rappelle que la part fixe, c'est-à-dire la rémunération principale, est la seule base réelle du pouvoir d'achat des salariés, et la seule base pour le calcul de la retraite. Les autres formes de rémunérations complémentaires et variables demeurent en effet aléatoires.

La part variable est donc un complément, mais ne doit pas se substituer au caractère collectif d'une grille de salaire unique. L'augmentation du SNB doit donc passer par de réelles négociations.

Malgré la hausse continue des Chiffres d'affaires des entreprises des IEG et le discours des Directions, votre pouvoir d'achat n'a cessé de baisser en plus de 10 ans. Une raison de plus pour FO Énergie et Mines, de se mobiliser et revendiquer des hausses de salaire.