

SALAIRES - RÉMUNÉRATIONS GRILLE DES IEG

LES BASES DU SALAIRE

LE SALAIRE NET, C'EST POUR LE MOIS | LE SALAIRE BRUT, C'EST POUR LA VIE !

1. LA RÉMUNÉRATION, UN ENSEMBLE : LE SALAIRE, LE SOCLE

La rémunération regroupe l'ensemble des sommes et avantages perçus par un agent en contrepartie de son travail : le salaire, mais aussi des primes, indemnités, éléments variables de rémunération, intéressement, participation, avantages en nature ou dispositifs ponctuels. La liste est longue, c'est précisément le problème. Chacun de ces compléments varie selon l'entreprise, le métier ou la situation individuelle : rien ne garantit qu'il soit maintenu d'une année sur l'autre, ni qu'il bénéficie à tous les agents dans les mêmes conditions.

Ces éléments peuvent compléter le revenu, mais ils ne remplacent jamais le salaire de base. La plupart sont conditionnés à des critères particuliers et peuvent être remis en cause du jour au lendemain. Ils n'offrent donc ni les mêmes garanties, ni les mêmes effets durables qu'une augmentation du Salaire National de Base. C'est pourquoi la distinction entre les deux notions n'est pas un détail technique : elle détermine ce qui est acquis pour de bon, et ce qui peut disparaître à la prochaine négociation.

Le salaire est le socle permanent de la rémunération. La rémunération est l'ensemble des éléments qui composent le revenu d'un agent. Une prime ne remplace pas une augmentation du Salaire National de Base.

2. LE SALAIRE, CE N'EST PAS UN CADEAU DE L'EMPLOYEUR

Le salaire n'est pas une faveur accordée par l'employeur. Il est la rémunération du travail réalisé par les salarié-es et le fruit du rapport de force entre le capital et le travail. Ce n'est pas un simple « prix » fixé par le marché : il représente la reconnaissance des qualifications, des compétences et de la richesse produite chaque jour par les travailleurs. Cette richesse (la valeur ajoutée) que seul le travail humain peut créer, et sur l'appropriation de laquelle repose tout le système d'exploitation capitaliste.

Concrètement, le salaire a deux visages indissociables. Le salaire direct, versé chaque mois, permet de vivre de son travail. Le salaire socialisé, financé par les cotisations, ouvre les droits à la santé, à la retraite, au chômage, aux prestations familiales et aux accidents du travail. Ces cotisations ne sont pas des « charges » à alléger : elles sont une partie de notre salaire, mutualisée pour garantir des droits à toutes et tous. Chaque exonération de cotisations patronales, chaque remise en cause du financement de la Sécurité sociale est donc une attaque contre le salaire lui-même. Moins de cotisations, c'est moins de salaire socialisé, moins de protection collective, et davantage de richesses captées par le capital.

Les cotisations ne sont pas des « charges » : elles sont une partie de notre salaire, mutualisée pour garantir des droits à toutes et tous.

3. DANS LES IEG : LE SNB ET LA GRILLE, SOCLE DE NOTRE SALAIRE

Dans les Industries Électriques et Gazières, le salaire repose sur le Salaire National de Base (SNB) et sur la grille de rémunération, qui reconnaissent les qualifications, les responsabilités et l'expérience professionnelle. C'est ce salaire de base qui construit durablement la carrière : il sert de référence aux évolutions professionnelles et à de nombreux droits sociaux. Contrairement aux primes ou aux dispositifs ponctuels, une augmentation du salaire de base bénéficie à tous les agents, sans exception, et produit des effets durables sur toute la carrière.

Pour la FNME-CGT, défendre le salaire dans les IEG, c'est donc défendre quatre choses précises : le Salaire National de Base ; la reconnaissance des qualifications dans la grille de rémunération ; les augmentations générales des salaires ; et des mesures pérennes intégrées au salaire mensuel, plutôt que des dispositifs ponctuels ou individualisés qui ne profitent qu'à certains, un temps donné.

Un salaire de base renforcé, c'est davantage de pouvoir d'achat, une meilleure reconnaissance du travail et des garanties collectives plus solides pour l'ensemble des agents des IEG.

LE SALAIRE NATIONAL DE BASE, LEVIER DE TOUT

LE SNB, C'EST POUR LE MOTEUR | LES PRIMES, C'EST LE VERNIS !

1. POURQUOI LA BATAILLE DU SNB EST DÉCISIVE !

Le patronat cherche régulièrement à opposer le salaire de base à la rémunération globale, comme s'il fallait choisir entre les deux. C'est un faux débat. En réalité, augmenter le Salaire National de Base (SNB), c'est faire progresser l'ensemble de la rémunération, parce que de nombreux éléments de paie (primes, coefficient de rémunération) sont calculés à partir du salaire de base ou d'un pourcentage de celui-ci. Quand le SNB est revalorisé, il ne fait pas seulement progresser une ligne de la fiche de paie : il entraîne une hausse de toutes les composantes qui reposent sur ce socle.

Le SNB agit ainsi comme un véritable effet de levier : plus le socle est élevé, plus les éléments qui en dépendent augmentent. Une prime de 5%, 10% ou 15% du salaire ne représente évidemment pas le même montant selon que le salaire de référence est gelé ou revalorisé. À l'inverse, une prime exceptionnelle, même conséquente, ne modifie ni le SNB, ni la grille statutaire, ni les évolutions futures de carrière : son effet s'arrête net, là où une hausse du SNB continue de produire ses effets année après année.

Le Salaire National de Base agit comme un véritable effet de levier. C'est toute la différence entre une mesure ponctuelle et une véritable augmentation de salaire.

2. QUAND LE SNB STAGNE, C'EST TOUTE LA GRILLE QUI S'AFFAIBLIT

Le véritable enjeu des négociations salariales dans les IEG, c'est le SNB : c'est lui qui constitue le socle de la rémunération et sur lequel s'appuie l'ensemble de la grille. Pour éviter de répondre aux revendications, les employeurs privilégient souvent d'autres solutions (primes, dispositifs variables, mesures ponctuelles présentées comme des avancées). Mais aucune de ces mesures ne remplace une véritable augmentation du salaire de base : seule la revalorisation du SNB bénéficie durablement à l'ensemble des agents.

Quand le SNB stagne, les qualifications sont moins reconnues, les déroulements de carrière perdent leur cohérence, les écarts entre niveaux se réduisent et le pouvoir d'achat continue de reculer. **Une véritable politique salariale suppose** donc :

- une augmentation significative du SNB ;
- une revalorisation de l'ensemble de la grille ;
- des écarts cohérents entre niveaux de qualification ;
- des déroulements de carrière offrant de réelles perspectives ;
- et des négociations qui répondent réellement au coût de la vie.

Défendre le Salaire National de Base, c'est défendre le pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications, les déroulements de carrière et l'ensemble du modèle social des IEG.

3. INDEXATION SUR L'INFLATION : ÉVITER DE PERDRE, PAS GAGNER

L'indexation des salaires sur l'inflation doit redevenir un principe fondamental : quand le coût de la vie augmente, les salaires doivent évoluer au même rythme, sinon le pouvoir d'achat recule mécaniquement. Un salaire qui reste stable alors que les prix augmentent n'est plus un salaire qui permet de vivre dans les mêmes conditions. Le montant sur la fiche de paie ne change pas, mais sa valeur réelle diminue à chaque hausse des prix de l'alimentation, du logement, de l'énergie ou des transports.

Le calcul est simple : si l'inflation atteint 4 % et que les salaires n'augmentent que de 2 %, les agents perdent réellement 2 % de pouvoir d'achat, malgré une hausse « nominale » de leur salaire. Mais il faut être clair sur ce que l'indexation permet et ce qu'elle ne permet pas : elle protège le pouvoir d'achat existant, elle ne l'améliore pas. Pour progresser réellement, il faut aller plus loin : Revaloriser le SNB et reconnaître les qualifications, les compétences et l'engagement professionnel.

L'indexation évite de perdre, les augmentations générales de salaire permettent de gagner.

TASSER/TRANSFORMER LA GRILLE, C'EST ÉCRASER LES CARRIÈRES |

1. POURQUOI LA GRILLE EST ESSENTIELLE !

Face à l'explosion du coût de la vie, de l'énergie, du logement, des transports et de l'alimentation, la question salariale ne peut pas se résumer à quelques primes ou à des opérations de communication patronale. La grille de salaires est l'un des piliers du Statut national : ce n'est pas un simple outil de classification réservé aux spécialistes RH, mais ce qui traduit la reconnaissance des qualifications, des compétences et de l'expérience. Elle organise les déroulements de carrière, fixe les écarts entre niveaux de qualification et détermine le salaire de base sur lequel reposent de nombreux droits sociaux (retraite, congés, indemnités).

Lorsque la grille est gelée, déformée ou progressivement aplatie, ce n'est pas seulement le pouvoir d'achat qui recule : c'est toute la reconnaissance du travail qui est remise en cause. Les carrières perdent leur attractivité, les qualifications sont dévalorisées, les écarts entre métiers se réduisent artificiellement. À terme, c'est l'ensemble du modèle social des IEG qui s'affaiblit.

Défendre la grille des salaires, c'est défendre la qualification, l'emploi, le Statut national et le Service public de l'énergie.

2. UNE GRILLE FORTE, DES SALAIRES PLUS JUSTES

Une grille de rémunération n'a de sens que si elle garantit une progression salariale réelle tout au long de la carrière. Elle ne doit pas seulement classer les emplois : elle doit fixer des repères clairs entre niveaux de qualification, garantir des écarts significatifs entre positions, offrir de réelles perspectives d'évolution et constituer un socle solide pour l'ensemble des rémunérations. Le bas de la grille doit être un plancher protecteur, jamais un plafond qui bloque les carrières.

À l'inverse, quand une grille est insuffisamment revalorisée ou progressivement tassée, les conséquences sont immédiates et cumulatives :

- ✗ les écarts entre niveaux de qualification se réduisent et ne sont plus transparents ;
- ✗ les compétences et les responsabilités sont moins reconnues ;
- ✗ les débuts de carrière deviennent moins attractifs ;
- ✗ les déroulements de carrière perdent leur cohérence et leur intérêt ;
- ✗ les employeurs trouvent un terrain favorable pour individualiser les rémunérations, au détriment des garanties collectives.

Une grille forte, régulièrement revalorisée, tire tous les salaires vers le haut.

3. AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES - AIC - ET INFLATION : DEUX SUJETS, À NE PAS CONFONDRE

Il faut distinguer deux logiques totalement différentes : la protection du pouvoir d'achat, et la reconnaissance de l'investissement professionnel. L'inflation ne peut pas être compensée par des augmentations individuelles : si les AIC servent à rattraper la hausse du coût de la vie, elles se substituent à des augmentations générales qui devraient bénéficier à tous. Autrement dit, elles individualisent une perte qui, elle, est collective.

Les AIC ont une autre vocation : reconnaître le parcours professionnel, l'investissement, les compétences développées, les responsabilités assumées, la transmission des savoirs, la capacité d'adaptation et la contribution à la qualité du Service public de l'Énergie. La réponse à l'inflation relève, elle, de mesures collectives : revalorisation du SNB, augmentations générales, mécanismes d'indexation. Les AIC doivent donc rester un complément de reconnaissance professionnelle : jamais un substitut aux augmentations générales.

Les AIC doivent venir en plus, et non à la place des mesures collectives destinées à garantir le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents.

UNE GRILLE FORTE, DES SALAIRES JUSTES ET TRANSPARENTS !

NOS SALAIRES NE SE QUÉMANDENT PAS, ILS SE GAGNENT PAR LA MOBILISATION !

Les prix grimpent, les factures explosent, et les salaires n'ont pas suivi. Dans les IEG, on nous ressort des primes ponctuelles et du variable pour nous détourner du vrai sujet : le salaire de base. Ça suffit. Ce qui protège durablement notre pouvoir d'achat, c'est le SNB et la grille statutaire, pas les miettes.

NOUS REVENDIQUONS

- Une **augmentation générale** des salaires ;
- Une **revalorisation ambitieuse** du Salaire National de Base ;
- Une **grille** statutaire qui fasse **progresser toute la branche** ;
- La **reconnaissance réelle** des qualifications, des compétences et des métiers ;
- Le **refus des primes** qui remplacent le salaire ;
- L'**égalité salariale femmes-hommes**, effective et non promise ;
- La **défense de nos cotisations**, de notre protection sociale et de nos retraites.

UNE MÊME LOGIQUE DERRIÈRE TOUTES LES ATTAQUES

Retraites, pénibilité, grille, CNIEG, article 25, droit syndical, tarif particulier : ce ne sont pas des dossiers isolés qu'on grignote un par un. C'est UN seul projet patronal : individualiser les droits, casser les collectifs, mettre les agents en concurrence pour faire baisser le coût du travail. Derrière chaque « réforme », le même but : une branche IEG libérale, flexible, sans garanties.

LEUR SEUL PROJET : transformer progressivement les IEG au profit d'une logique purement libérale.

LA VIE CHÈRE NE FAIT PAS DE PAUSE. NOUS NON PLUS.

Logement, énergie, alimentation, carburants : les factures grimpent pour tout le monde, y compris pour les agents des IEG. Face à ça, l'employeur propose des primes, du ponctuel, de l'individualisé.

Résultat : une double peine. On paie plus cher, et notre salaire réel perd de sa valeur. Le salaire de base est la seule réponse durable.

SE MOBILISER POUR GAGNER

Aucun droit ne nous a jamais été offert. Chaque avancée a été arrachée par la mobilisation. Notre force, c'est le nombre. **Alors on s'informe, on débat, on se syndique, on se mobilise.**

**POUR NOS SALAIRES, POUR NOTRE GRILLE, POUR NOTRE STATUT :
ORGANISONS-NOUS, CONSTRUISONS LE RAPPORT DE FORCE,
ET GAGNONS ENSEMBLE AVEC LA FNME-CGT.**