

FO Modernisation du dispositif de rémunération

Energie On est loin du compte!

Mai
2024

Les employeurs ont dévoilé un projet d'accord portant sur la modernisation du dispositif de rémunération lors de la CPPNI du 14 mai.

FO Énergie en ouverture de séance a lu la déclaration suivante :



Les employeurs ont présenté les propositions qui prendraient effet au 1^{er} janvier 2026 :

- Remplacement des NR par des indices de grilles à pas plus fins de 0,1 % avec un minima de 1,5 % d'augmentation garantie (1 % en entrée de réunion de négociation)
- Création d'un 13^e échelon d'ancienneté générant une évolution salariale de 1,15 % à compter de 38 ans de carrière
- Maintien des GF dont le passage entraînera une augmentation de 4,6 %
- Relèvement des plafonds de rémunération de chaque collège de 4,6 %
- Salaire minimum de Branche fixé au SMIC + 2 %
- À l'embauche, possibilité de reconnaissance par les employeurs de l'expérience professionnelle (technique et/ou transverse) acquise hors statut par l'attribution d'échelons
- Valorisation de l'indemnité d'astreinte sur l'échelon 4

Si cet accord est validé en cette année 2024, les mesures transitoires jusqu'au 1^{er} janvier 2026 seront les suivantes :

- Repositionnement de la rémunération de chaque salarié sur le premier indice égal ou supérieur à la valeur actuelle perçue
- Les augmentations salariales individuelles, durant cette période, seront de 2,3 %

FO Énergie estime que ces premières propositions sont bien loin des attentes des personnels!

Les employeurs nous ont confirmé œuvrer afin qu'un accord valide voie le jour.

Nous leur avons donc demandé de revoir leur copie pour la prochaine séance du 30 mai prochain!

Nous avons rappelé que nous n'accompagnerions aucune disposition ne garantissant pas une évolution salariale tout au long de la carrière.

Quelle que soit l'évolution salariale entre les indices, le minima se doit d'être à la hauteur de l'investissement des salariés. Nous craignons clairement qu'avec le temps ou selon les budgets d'avancements aux choix attribués chaque année **le minima devienne la norme**.

L'échelon d'ancienneté unique proposé n'est pas suffisant au regard de l'allongement de la durée du travail, mais également du fait que 3 échelons d'ancienneté ont été supprimés depuis plusieurs années.

Rien n'est développé au sein de cette première version concernant les majorations résidentielles alors que les employeurs s'étaient engagés avant la pandémie d'ouvrir de nouvelles négociations sur ce sujet, sur ce point la modernisation ne semble pas être de mise...

D'autre part, la volonté affichée d'intégrer les primes de façon pérenne n'est pas suffisamment développée, quelles primes, à quelle échéance...? Rien n'est précisé!

Les minima d'embauche jusqu'au BAC ont été réévalués lors de l'accord mesures salariales de 2022. Pour les niveaux à compter de BAC+2 les minima restent à définir.

Cet accord, tel que présenté, nous laisse à penser que la volonté première des employeurs est d'avoir toute liberté en matière de rémunération sur les futures embauches. Une modernisation à ce stade de la négociation qui semble surtout en faveur des employeurs...

FO Énergie estime que la voie prise par les employeurs ne permettra pas, d'une part de rendre la Branche des IEG attractive pour les futurs salariés, d'autre part sacrifiera la reconnaissance financière de l'engagement des personnels actuels et enfin remettra en cause l'égalité de traitement entre ces salariés. On est donc bien loin du compte et d'un dispositif de rémunération digne de ce nom pour une branche telle que celle des Industries Electriques et Gazières!

