

MESURES SALARIALES D'ENTREPRISES : DES PROPOSITIONS AU RABAIS !

Après les négociations de branche dans les IEG sur le Salaire National de Base, l'heure est aux négociations d'entreprises... Et le moins que l'on puisse dire, c'est que le compte n'y est pas !

Les négociations de branche dans les Industries Électriques et Gazières ont abouti à une **mesure d'augmentation du SNB (Salaire National de Base) de 2% au 1^{er} janvier 2024** (rappel : cette augmentation était de 2,3% pour 2023). Nul besoin d'être expert pour comprendre que cette augmentation ne compensera pas l'inflation prévue pour 2024 (tout comme celle subie en 2023 autour de 5% - source indice INSEE des prix à la consommation, mesurée sur 12 mois)... Cette **perte de pouvoir d'achat, continue depuis plus de dix ans**, est estimée a minima à 10%, et ne sera pas plus compensée en 2024 qu'elle ne l'a été en 2023 et les années précédentes !

Cette situation récurrente nous oblige donc à aller chercher, dans les négociations d'entreprises, des mesures « exceptionnelles » pour compenser ces pertes et assurer bien sûr une juste reconnaissance des salariés...



Le seul but des NR est de reconnaître l'implication et l'investissement des salariés. L'augmentation du SNB doit a minima compenser l'inflation



Le Salaire National de Base (SNB), c'est quoi ?

Le Salaire National de Base est l'élément central de la grille de rémunération dans les IEG. La formule de calcul pour la rémunération est la suivante :

Salaire national de base (SNB) x coefficient (NR) x Majoration Résidentielle x Echelon d'ancienneté / 100. Ce SNB est négocié chaque année pour les 150 entreprises au niveau de la branche des IEG par les organisations syndicales représentatives et les employeurs.

Le SNB est donc un élément majeur de notre contrat social, et notre grille de salaires doit être défendue et améliorée, car elle est le premier levier d'attractivité et de fidélisation des salariés.

Rappelons enfin que les NR (Niveaux de Rémunération) sont des mesures individuelles qui n'ont en aucun cas vocation à limiter les conséquences de l'inflation ! Leur seul but doit être de reconnaître l'implication et l'investissement des salariés.

La supercherie du discours des directions

Que ce soit dans les négociations ou dans les « éléments de langage » imposés aux managers, les directions orchestrent depuis plusieurs années un funeste mélange pour démontrer que la rémunération globale des salariés aurait fortement évolué et ferait plus que compenser l'inflation.

Sans rentrer dans le détail des chiffres, ils additionnent augmentations du SNB, mesures individuelles (NR), ancienneté et mesures spécifiques... pour **confondre sciemment l'augmentation de la masse salariale avec l'augmentation moyenne dont aurait bénéficié chaque agent !**

Mais, hélas, tous les salariés ne sont pas concernés de la même façon, et la direction entretient cette confusion... C'est d'autant plus vrai que, l'an dernier par exemple, dans certaines entreprises comme Enedis, les mesures exceptionnelles qui ont donné lieu à 2 NR (après une forte pression des salariés), la direction les a assimilées à des NR traditionnels liés à la reconnaissance, et n'a pas hésité à affirmer aux salariés : « votre investissement a été reconnu ! » : c'est tout simplement honteux !

Les mesures pour 2024 : moitié moins de NR ?

Dans les principales entreprises de notre branche, tous les volumes d'avancements en NR proposés pour 2024 par les directions sont en baisse !

Par exemple, à EDF, le volume de NR est divisé par 2 : de 57 800 NR en 2023 à 27 900 NR pour un effectif autour de 63 000 salariés (moins de 1 NR pour 2 salariés !). A Enedis, la proposition passe de 92 000 l'an dernier (incluant la mesure de double NR) à 19 000 NR, pour un effectif de 39 000 salariés.

A Engie, les propositions de la direction sont également à la baisse.

Pourtant, ces entreprises ont largement les moyens financiers de mieux reconnaître leurs salariés : à EDF, par exemple, alors que le chiffre d'affaires est en très forte augmentation ces dernières années, la masse salariale reste stable depuis près de 20 ans. Y aurait-il une stratégie « revancharde » de la direction par rapport à la forte mobilisation de l'an dernier qui a permis de vraies avancées salariales ?

La question de la perte de pouvoir d'achat et de la reconnaissance des salariés reste entière ... **C'est maintenant à vous de vous exprimer au vu de ces propositions ... A vous d'évaluer jusqu'à quel point vous souhaitez vous mobiliser et vous engager pour changer la donne !**



Les entreprises des IEG ont largement les moyens financiers de mieux reconnaître leurs salariés



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



Intervenir et Construire
pour Travailler mieux