

# / COMPOSANTE DE LA RÉMUNÉRATION

## AU SEIN DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

avril 2013

### RÉMUNÉRATION PRINCIPALE (RP) :

La Rémunération Principale **représente environ 80 % des rémunérations directes** et est basée sur **13 mensualités** et rémunère les responsabilités exercées.

Elle est **revalorisée périodiquement par des augmentations générales** générées par application d'accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle ; accords ou recommandations patronales qui définissent la revalorisation du SNB (Salaire National de Base), indice qui sert au

calcul de la grille de rémunération, donc du salaire individuel.

La RP évolue aussi par la **reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté** (échelons d'ancienneté). Elle progresse aussi par des augmentations individuelles, se traduisant par l'obtention de NR (Niveau de Rémunération) au travers d'avancements ou de promotion de GF. Ces augmentations reconnaissent le professionnalisme et accompagnent les évolutions professionnelles sur toute la carrière.

Une majoration résidentielle, fonction du lieu de travail est également appliquée.



### RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les rémunérations complémentaires **rétribuent les heures supplémentaires (Agent d'exécution et de maîtrise)** et compensent certaines conditions d'exercice des emplois tels que les sujétions de service, travail en 3x8h, emplois spécifiques, etc.

Des primes liées à la mobilité géographique ou à des réorganisations peuvent être attribuées.

### RÉMUNÉRATION VARIABLE INDIVIDUELLE

Il s'agit de la **Rémunération de la Performance Contractualisée (RPC) des cadres et de certains agents de haute maîtrise**. La RPC est **individuelle et aléatoire**. Elle se traduit par l'obtention éventuelle d'une **prime annuelle et de jours de disponibilité**.

Il s'agit aussi de la **prime variable individuelle (PVA)**, à destination d'une partie des agents d'exécution et de maîtrise. Elle est **aléatoire et se traduit par une prime annuelle**.

## RÉMUNÉRATION LIÉE À L'ENTREPRISE

- L'intéressement et/ou la participation associent les salariés à la performance de l'entreprise, c'est une rémunération variable collective et aléatoire.
- Le dispositif d'épargne salariale offre des produits d'épargne Groupe diversifiés et l'entreprise abonde dans certaines conditions les placements effectués sur le TEG et le PERCO.
- Le dispositif d'épargne temps (CET) qui permet aux salariés d'acquérir et provisionner du temps libre rémunéré. Il peut être utilisé comme une épargne en argent.



## RÉMUNÉRATION GLOBALE

Les employeurs utilisent souvent cette application pour regrouper l'ensemble des éléments de rémunérations directes ou indirectes, ainsi que des prestations et avantages financés en partie par l'entreprise.

Outre les éléments de rémunération évoqués ci-dessus, ils concernent dans la globalité, **les avantages en nature, les avantages sociaux et familiaux, dont la CCAS, le régime de protection sociale et de retraite.**

**Cette dernière notion est dangereuse, car elle permet aux entreprises d'afficher des rémunérations moyennes très supérieures aux salaires médians dans l'industrie.**