

/ 0,7 %, 1 % ...

décembre 2014

QUELQUES DÉCIMALES POUR PLUS DE JUSTICE SOCIALE

LA FIN DE L'ANNÉE, C'EST TRADITIONNELLEMENT LA PÉRIODE DES BILANS ET DES PERSPECTIVES. POUR LES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIÈRES, C'EST AUSSI LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 9 DU STATUT QUI « INVITE » (CONTRAIT SERAIT PLUTÔT LE TERME ADAPTÉ DEPUIS QUELQUES ANNÉES) LES EMPLOYEURS DE LA BRANCHE À NÉGOCIER LES AVANCEMENTS AU CHOIX (AIC) ET LA REVALORISATION DU SALAIRE NATIONAL DE BASE (SNB) À PARTIR DUQUEL EST CALCULÉ LE SALAIRE DE TOUT AGENT DES IEG.

Au fil des dernières années, la complexification de ces négociations semble avoir, peut-être à dessein, détourné l'intérêt des salariés pour ces dernières. En atteste le peu de suivi dans le cadre des propositions d'actions par les organisations syndicales, qui suivent généralement l'annonce par les employeurs d'une évolution souvent ridicule. « Mieux que rien » ? FO Énergie et Mines voit plus loin. Décryptage des positions et fondements de négociation de notre organisation à la Branche.



LE RÉGIME DU BON SENS

CONCERNANT LE SALAIRE NATIONAL DE BASE (SNB)

Depuis toujours nous essayons d'arracher aux employeurs un pourcentage d'augmentation qui couvre a minima l'inflation. La raison en est simple : **pour beaucoup d'agents c'est la seule augmentation qui permet de compenser l'érosion du pouvoir d'achat due à l'inflation.** Ainsi, hors rattrapage des pertes constatées dans les précédentes négociations, le minima que nous revendiquons pour une inflation prévisionnelle de 1 % est 1 %.

CONCERNANT LES AVANCEMENTS AU CHOIX (AIC)

La pratique a été, jusqu'à récemment, de négocier les taux s'appliquant à chaque collègue (exécution-maîtrise-cadre) et aux « contingents spéciaux » (jeunes embauchés, etc.). Ainsi dans les meilleures années **FO a signé des accords prévoyant près de 50 % d'avancements dans les collèges Exécution et Maîtrise (1 NR à distribuer pour deux agents) et 70 % dans le collègue cadre (deux NR pour trois agents).**

AVANÇONS
sur l'essentiel
PROTEGEONS
l'indispensable

NOUVELLE STRATÉGIE DE NÉGOCIATION

Depuis quelques années les employeurs ont changé le référentiel de la négociation : on parle aujourd'hui non plus du pourcentage de NR par rapport à l'effectif, mais du **pourcentage d'augmentation de la masse salariale qu'entraîne le nombre de NR à distribuer.**

Nos employeurs sont dans une logique de communication, qui vise à nous faire passer pour beaucoup mieux lotis que nous le sommes ».

Nos employeurs ont ainsi rendu plus complexe la perception réelle du pourcentage négocié et cela leur permet d'additionner l'ensemble des mesures qui ont un effet sur la masse salariale dans une logique de communication, qui vise à nous faire passer pour beaucoup mieux lotis que nous le sommes.

De la sorte, ils additionnent 0,5 % d'« effet salaire » (négociation SNB), avec 0,7 % d'« effet avancement » (négociation AIC) et 0,6 % du à l'effet des échelons d'ancienneté.

Les négociateurs FO ont un repère simple : l'acquisition d'un NR entraîne une augmentation de salaire d'environ 2,5 %. Donc si tout le monde a un NR, la masse salariale devrait augmenter de 2,5 %.

En revendiquant un minima de branche de 1%, qui en général est amélioré de quelques dixièmes dans les négociations d'entreprises qui suivent (en tenant compte des avancements distribués dans le cadre des promotions et autres reconnaissances du professionnalisme), ce taux garantit a minima l'acquisition d'un NR tous les deux ans.

FO Énergie et Mines revendique l'abandon des politiques d'austérité, qui entraînent le pays dans toujours plus de chômage et de récession.

Au sein de nos entreprises, il faut rendre aux salariés la part de pouvoir d'achat qui leur revient en augmentant le SNB et les taux d'AIC.