



Hausse des prix, mesures d'austérité, précarité, augmentation du coût des transports, hausse des prix du logement... : tout concourt à accentuer la baisse du pouvoir d'achat.

Pour FO Énergie et Mines, la question du pouvoir d'achat est pourtant centrale, elle constitue même une urgence sociale et économique.

Augmenter les salaires, c'est aussi favoriser la consommation, moteur de la croissance économique.

**SALAIRE NATIONAL DE BASE :  
NOUS REFUSONS DE CAUTIONNER LA BAISSÉ  
DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS.**

Négociée tous les ans par voie d'accord collectif de Branche, l'augmentation du Salaire National de Base (SNB) avoisine un peu plus le zéro. C'est pour cette raison que FO Énergie et Mines refuse de signer les négociations salariales depuis plusieurs années.

**Pour FO Énergie et Mines, l'augmentation annuelle du SNB doit, a minima, compenser l'inflation.** Or, depuis 2009, le SNB a perdu 1,7 % par rapport à l'inflation. La tendance se poursuit en 2016 avec un SNB qui progresse de 0,2 % pour une inflation de 1 %. Cette augmentation ne soutient donc ni le pouvoir d'achat des agents ni l'économie au sens large.

La logique du SNB, qui bénéficie à tous, n'est pas celle :

- des avancements au choix (augmentation minimale de 0,7 %), qui bénéficient chaque année à moins d'un agent sur deux ;
- de l'ancienneté (augmentation constatée de 0,6 %) qui bénéficie chaque année à un agent sur cinq.

**AVANCEMENTS, RECLASSEMENTS, ÉCHELONS :  
CE N'EST PAS AUX SALARIÉS  
DE SE SERRER LA CEINTURE.**

Depuis des années, les quotas d'avancement ou reclassement sont décidés par décisions unilatérales des employeurs. La raison ? Les propositions de vos représentants ne sont jamais retenues. Ici aussi, FO Énergie et Mines refuse de signer des accords défavorables aux salarié(e)s.

L'attribution de « ½ » niveaux de rémunération (NR) n'a pas permis, contrairement aux propositions faites à l'époque, de faire progresser plus rapidement les salaires ou de « récompenser » plus souvent les agents : l'enveloppe globale attribuée fond chaque année.

FO Énergie et Mines ne conteste pas la possibilité pour les employeurs de conserver de la souplesse dans les composantes de la négociation (taux de NR et promotions par collège, mesures ponctuelles liées aux réorganisations, taux des mesures complémentaires), y compris jusqu'à une répartition différenciée entre les unités. Mais ces mesures doivent pouvoir être contractualisées dans la transparence, et donc, préalablement, négociées.

Ainsi, FO Énergie et Mines a d'ores et déjà demandé à la branche **l'ouverture immédiate des négociations portant sur les avancements au choix**, de sorte que ceux-ci puissent être attribués d'ici la fin de l'année.



## NOS REVENDECTIONS POUR UNE MEILLEURE RÉPARTITION DES RICHESSES ET UNE REDYNAMISATION DES SALAIRES

FO Énergie et Mines est engagée en faveur d'une évolution significative de la rémunération et revendique :

### Pour toutes et tous :

- Un taux d'avancement et de promotion pour tous les collègues plus important que les années précédentes ;
- Une augmentation salariale dès la prise de poste sur postulation. FO Énergie et Mines dénonce une recrudescence de postulations « à plat » dans les différentes commissions secondaires du personnel ;
- Une meilleure lisibilité et la possibilité de disposer d'un historique, sur au moins trois ans, des mesures salariales distribuées par les entreprises.
- Une information systématique, à tous les agents, dont l'ancienneté dans le NR est supérieure ou égale à 4 ans, des raisons de la non-attribution d'un avancement en commission secondaire.

### Pour les nouveaux entrants :

- La reconnaissance de l'expérience professionnelle hors IEG pour les agents embauchés ;
- Une progression salariale automatique lors de la titularisation.

### Pour les plus anciens :

- La création d'un quota de NR dédiés aux salariés partant en inactivité, en remerciement des services rendus ;
- La revalorisation des pensions, celles-ci ayant subi une importante perte de pouvoir d'achat, notamment en 2015 avec la déduction de nouvelles charges sociales.

**Parce que les salariés d'ENEDIS et de GRDF font face à de profondes mutations qui leur imposent des efforts conséquents ;**

**Parce que leur professionnalisme et leur aptitude font que notre Service Public reste plébiscité par une large majorité de citoyens ;**

**LES FEMMES ET LES HOMMES D'ENEDIS ET DE GRDF DOIVENT ÊTRE DAVANTAGE RECONNUS PAR LES ENTREPRISES.**

