

# Mesures salariales

La reconnaissance financière aux abonnés absents !

Une séance de « négociation » salariale à EDF-SA s'est déroulée le 19 décembre 2017.  
Au programme : pas de négociation.

## SNB, AIC, C'EST QUOI ?

Lors des négociations annuelles relatives à l'augmentation des salaires dans les entreprises, il faut bien avoir à l'esprit l'évolution du coût de la vie ou de l'inflation.

Si la direction propose une augmentation inférieure à l'évolution du coût de la vie, mécaniquement, les agents perdent en pouvoir d'achat.

Dans les faits, les négociations salariales portent sur 2 évolutions distinctes : le salaire national de base (SNB) d'une part et les avancements individuels au choix (AIC) d'autre part.

La négociation conformément à l'article 9 du statut se déroule en deux actes. Le premier acte se joue par le biais d'une négociation de branche qui fixe l'augmentation du Salaire National de Base, la seule augmentation qui bénéficie à tout agent statutaire, et le niveau "plancher" concernant les mesures individuelles, les Avancements aux choix.

## Qu'est-ce que le SNB ?

C'est le Salaire National de Base, l'unité de base dont tout salaire dans la branche est un multiple. Dans le paysage français, cette articulation SNB-négociation annuelle représente une exception et fait de la branche des IEG une des rares pour lesquelles l'augmentation négociée bénéficie à l'ensemble des agents.

C'est une garantie d'augmentation pour l'ensemble des agents, particulièrement pour celles et ceux pour lesquels le "système" n'attribuera aucune mesure de reconnaissance individuelle.

## Que sont les AIC ?

Les Avancements Individuels au Choix sont une mesure salariale visant à rétribuer une compétence, un investissement, l'atteinte d'un objectif, ...

- les AIC ne sont pas voués à compenser l'augmentation générale du coût de la vie,
- l'évolution du SNB, a contrario des AIC, ne peut être considéré comme une gratification générale, mais comme un élément nécessaire d'évolution visant à maintenir le pouvoir d'achat au regard de l'inflation.

## LES PROPOSITIONS POUR 2018

### Évolution de la rémunération entre 2012 et 2018 à EDF SA

Rubriques	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SNB	1,1%	0,8%	0,3%	0,3%	0,2%	<b>0%</b>	<b>0,2%</b>
AIC ( GF+NR)	1,3%	1,1%	1,15%	1,35%	1,05%	1,20% (0,8%+0,4%)	1,25% (0,85%+0,4%)
Ancienneté (Echelons)	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%
Mobilités	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	Dans AIC	Dans AIC
Mesures diverses	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,05%	0,05%	0,05%
Mesures redéploiement/reconversion Suite décision DRH Groupe							0,05%
Mesure de grille	0,3%	0%	0,3%	0%	0,3%	0%	0%
<b>Global</b>	<b>3,75%</b>	<b>2,95%</b>	<b>2,80%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,65%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,1%</b>

Lors de cette séance, la Direction a confirmé la hausse du SNB suite à la décision de la Branche de 0,2%.

Pour les mesures individuelles, aucune négociation, cette séance s'est limitée à une présentation des taux (ci-dessus).

Malgré les signaux envoyés par le personnel, la Direction continue à se cacher derrière la situation de l'entreprise et le contexte actuel pour indiquer qu'ils ne peuvent faire plus.

FO rappelle tout de même que la situation de l'entreprise résulte de décisions des différents dirigeants qui se sont succédés au plus haut niveau de l'entreprise ainsi qu'à l'état actionnaire qui a pris pendant des années EDF pour une vache à lait.

Pour ce qui est du contexte actuel, nous rappelons également que celui-ci est la conséquence de la déréglementation du marché de l'énergie que les Directions plébiscitaient haut et fort, à l'époque, comme étant une opportunité pour EDF ! Il est tout de même particulier que ces mêmes dirigeants le regrettent maintenant ! Diriger c'est prévoir, on ne peut pas dire que cela soit une des qualités de nos dirigeants.

Suppression d'emplois, fermetures de sites, austérité salariale, le menu reste inchangé. La seule variable d'ajustement que la Direction utilise est le personnel.

Et en même temps, les Directions demandent un investissement de plus en plus important, cette politique sociale irresponsable ne va rien amener de bon ni pour le personnel, ni pour l'entreprise. FO ne cesse d'alerter sur le « décrochage » des agents mais la Direction reste sourde.

Ces propositions salariales ne feront qu'augmenter la perte de confiance voire la défiance des salariés envers l'entreprise.

La balle est dans le camp du Président Levy et des membres du COMEX d'EDF SA, si leur souhait est de relever les défis de demain, la solution passera par un changement au niveau de la politique sociale.

La politique du « jusqu'ici tout va bien » n'est pas une politique responsable pour une entreprise telle qu'EDF.

L'actif humain doit primer sur l'actif financier. Il est la meilleure garantie de la performance et de la réussite de l'entreprise. Ce n'est clairement pas le choix de l'entreprise !

FO ne sera pas signataire de l'accord soumis à la signature.