

# Négociation mesures salariales

## Rebond pas à la hauteur pour le personnel

La négociation annuelle de Branche sur le Salaire National de Base a été un échec : résultat une augmentation minimaliste du SNB de 0,3 %. Les employeurs indiquant que cela permettrait à chaque entreprise de la Branche d'avoir des marges de manœuvre plus importantes en termes de négociations sur les mesures individuelles. C'est dans ce cadre que les négociations sur les mesures salariales se sont ouvertes à EDF SA.

### 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, cela a un impact sur le pouvoir d'achat du personnel.

Dans les faits, les négociations salariales portent sur 2 évolutions distinctes : le Salaire National de Base (SNB) au niveau de la Branche et les Avancements Individuels au Choix (AIC) au niveau de chaque entreprise.

La négociation, conformément à l'article 9 du statut, se déroule au niveau de la Branche qui fixe l'augmentation du SNB soit par accord avec les Organisations Syndicales, soit par décision unilatérale.

C'est la seule augmentation qui bénéficie à tout agent statutaire.

Les employeurs de la Branche fixent également un « plancher » en termes de mesures individuelles.

### Qu'est-ce que le SNB ?

C'est 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 laquelle l'augmentation négociée bénéficie à l'ensemble des agents.

C'est une garantie 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 ?

Ils 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 considérée 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 2019

## Évolution de la rémunération à EDF SA

Rubriques	2015	2016	2017	2018	2019
<b>SNB</b>	0,3 %	0,2 %	<b>0 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>0,3 %</b>
<b>AIC (GF+NR)</b>	1,35 %	1,05 %	1,20 % (0,8 % + 0,4 %)	1,25 % (0,85 % + 0,4 %)	1,35 % (0,95 % + 0,4 %)
<b>Ancienneté (Échelons)</b>	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
<b>Mobilités</b>	0,4 %	0,4 %	Dans AIC	Dans AIC	Dans AIC
<b>Mesures diverses</b>	0,1 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,06 %
<b>Mesures redéploiement/reconversion suite décision DRH Groupe</b>				0,05 %	0,04 %
<b>Mesure de grille</b>	0 %	0,3 %	0 %	0 %	0 %
<b>Global</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,65 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,3 %</b>

Lors de la séance du 21 novembre 2018, la Direction a confirmé la hausse du SNB suite à la décision de la Branche de **0,3 %**.

A EDF SA, dans le cadre de la négociation sur les mesures individuelles, les premières propositions nous font dire que le rebond annoncé par le Président LEVY sera minimaliste pour le personnel.

La balle du personnel est-elle différente de celle des actionnaires !

Les mesures salariales proposées sont au global de 2,3 % : +0,2 % par rapport à l'année précédente, concernant les AIC l'augmentation proposée est de +0,1 % par rapport à l'année précédente.

Pour FO, ces propositions sont bien loin des attentes du personnel et constituent un nouvel affront fait à leur encontre.

L'année dernière, la Direction indiquait que les résultats de l'entreprise ne leur permettaient pas de faire plus en termes d'augmentation. Cette année, elle reconnaît que la situation financière est meilleure mais justifie ses propositions par le fait d'une prudence nécessaire car rien n'assure que les résultats de 2019 soient aussi bons que ceux de l'année précédente...

L'approche du Conseil d'administration a été totalement différente compte tenu de la décision de verser un acompte sur dividendes aux actionnaires s'élevant à 450 millions d'euros !

Comme quoi le rebond est différent que l'on soit actionnaires ou salariés, alors même que ce sont les efforts du personnel qui ont permis que les résultats soient d'un bon niveau cette année !

Une nouvelle fois, FO a averti la Direction que ces propositions ne feront qu'augmenter le désengagement des agents dans un contexte où l'engagement de tous sera la clé pour faire face aux défis à venir.

Nous avons demandé à la Direction de revoir sa copie.

La Direction a dit avoir entendu les messages des différentes organisations syndicales et a proposé une nouvelle séance de négociation lundi 26 novembre.

Espérons que la balle sera regonflée permettant un rebond plus important pour le personnel. Il serait irresponsable dans le contexte actuel de faire des propositions minimalistes.

**Le personnel doit pouvoir bénéficier des résultats de l'entreprise pour lesquels il est le principal acteur.**