



MESURES SALARIALES 2021

LA RECONNAISSANCE FINANCIÈRE N'EXISTE PLUS!

L'accord de Branche sur les mesures salariales soumis à la signature est dans la lignée de ceux des années précédentes. Les employeurs de la Branche des IEG surfent sur la crise sanitaire et prétendent laisser la main aux entreprises...

FO ne cautionne pas l'austérité salariale imposée par la Branche et ne signera pas cet accord indigne de l'investissement des salariés des Industries Électriques et Gazières.

Concrètement, les employeurs proposent :

- Une **augmentation du SNB de 0,2 %**.
- Un plancher de **0,7 % de la masse salariale consacré à l'ensemble des NR distribués** (Avancements au choix, NR mobilité, changement de GF, ADP).
- La déclinaison du dispositif de progression à l'ancienneté (**0,6 % en moyenne**).

Depuis le début de la crise sanitaire, de nombreux acteurs ont salué l'engagement des salariés des IEG qui ont permis au pays de rester debout.

Apparemment, il faudra se contenter de « *Mercis* » et de « *Bravos* » de la part des employeurs.

Ces braves gens doivent probablement être bien au-dessus des problèmes de pouvoir d'achat des salariés, chose surprenante par contre, les dividendes versés aux actionnaires ne les choquent pas du tout et ils trouvent de nombreux arguments pour les justifier...



LE POUVOIR D'ACHAT DANS LE VISEUR

Afin de bien avoir à l'esprit toute l'importance que les employeurs attribuent au pouvoir d'achat des salariés, il est nécessaire de prendre connaissance des éléments de ces dernières années.

Et le calcul est assez simple : **inflation – progression du SNB = perte du pouvoir d'achat.**

Année	Inflation	Évolution du SNB	Perte du pouvoir d'achat
2017	1,03	0	1,03
2018	1,85	0,2	1,65
2019	1,11	0,3	0,81
2020	0,56*	0,2	0,36
2021	0,8**	0,2	0,6
Cumul	5,46	0,9	4,52

* Moyenne depuis janvier

** Prévission BCE

Il va sans dire que les employeurs trouvent les augmentations concédées ces dernières années trop importantes.

Les niveaux des augmentations individuelles, tels que la valeur d'un NR ou celle de l'échelon d'ancienneté leur posent d'ailleurs beaucoup de soucis et nombre d'entre eux ont pour objectif de les diminuer.

Nos employeurs ne cessent de nous démontrer toute leur reconnaissance, FO Énergie et Mines leur indique que **les mercis et bravos** sont des actes managériaux normaux dans des entreprises, mais que **ce n'est pas cela qui remplit les caddies des salariés.**



Pour FO, une réelle reconnaissance de l'engagement des salariés passe par une réelle reconnaissance financière telle que :

- Une augmentation de 3 % de SNB.
- Une évolution consacrée au NR « Avancements au choix » de 1,2 % soit 1 NR tous les deux ans.

Les employeurs démontreraient par ces taux qu'ils sont en capacité de faire pour le personnel ce qu'ils font pour les actionnaires.

Mais leur attitude ne nous semble pas aller dans ce sens et augure mal de ce que seront les négociations à venir sur le système de classification/rémunération dans les IEG.

FO Énergie et Mines revendique des mesures salariales dignes de ce nom à la branche, niveau de cohésion des IEG.

Nous ne nous laisserons pas enfermer dans un « bla-bla » social, définition d'un dialogue qui ne s'incarne pas dans des actes concrets.