



L'intersyndicale obtient des mesures salariales 2023 globalement satisfaisantes et signe l'accord

Après EDF SA, GRDF, ENEDIS et avant RTE et GRTGaz, ENGIE SA a mené à son terme les négociations annuelles obligatoires (NAO) avec la dernière réunion en date du 29 novembre.

En premier lieu, nous nous réjouissons que la Direction ait entendu notre revendication légitime et unanime de l'octroi d'un NR à tous les salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2022. Si c'est une réelle satisfaction de l'avoir vue proposée d'entrée de jeu, cette mesure n'en restait pas moins un minimum minimorum dans cette négociation. En effet, ce « NR inflation » a été accordé partout et quasi immédiatement dans les entreprises où les négociations sont terminées et le sera certainement côté RTE et GRTGaz.

Engie SA, maison mère et navire amiral du Groupe, ne pouvait donc pas y échapper. Ce « NR pour tous » est un NR exceptionnel qui n'impacte en rien l'ancienneté dans le NR. C'était important de le faire préciser dans l'accord pour les salariés dont le temps d'activité dans leur NR est égal ou supérieur à 4 ans. Le compteur ne sera pas mis à 0 pour ces derniers et ils restent plus que jamais éligibles aux autres mesures salariales.

Pour les salariés qui partiront en inactivité au 1^{er} semestre 2023, nous déplorons la position plus que mesquine de la Direction de ne pas leur octroyer ce « NR pour tous » à une date rétroactive en 2022, soit à la date qui leur permettrait d'avoir 6 mois d'ancienneté dans ce NR pour prise en compte dans le calcul de leur pension. Nous comptons sur « l'intelligence situationnelle » de leurs managers pour faire le nécessaire même si ce n'est pas dans l'accord.

Dès le 15 novembre, nous avons fait évoluer nos positions sur les autres volets de cette négociation avec le seul objectif d'obtenir plus rapidement des mesures consensuelles à la hauteur de vos attentes. Cela qui reste notre priorité et le mandat que, quelque part, vous nous avez collectivement donné.

Car ne croyez pas que nous avons été moins ambitieux que nos collègues syndicaux des autres entreprises mais force est de reconnaître et d'admettre que nous n'avons pas les mêmes moyens de pression que nos collègues du nucléaire et des infrastructures !

Avec une revendication à 40% pour le plancher d'avancements au choix par collègue, et une proposition initiale à 0, nous avons obtenu un **plancher d'avancements au choix par collègue et par établissement à 30%**.



Ce plancher est vital pour les salariés des différents collèges car il apporte une garantie quant au pourcentage de salariés par collège récompensés, hors « NR inflation ». Avec un taux minimal à 25% ces deux dernières années, vous comprendrez aisément qu'un devoir de vigilance s'impose pour le collège exécution et qu'il était indispensable d'avoir le meilleur taux possible.

Nous vous laissons apprécier les taux des deux dernières années pour le collège exécution.

	Taux AIC constatés	
	2021	2022
Exécution	27,1%	28,9%
Maîtrise	32,8%	37,0%
Cadre	36,7%	38,6%

Nous avons négocié une clause de revoyure à mi-année où, notamment, un état des avancements individuels attribués aux salariés percevant les plus bas salaires sera fait.

Concernant le **contingent de NR affectés aux temps partiels**, la Direction a rapidement porté l'enveloppe de 75 à **100 NR**, soit au niveau de notre revendication sur ce volet. Nous avons également obtenu que ces NR puissent être utilisés pour l'octroi d'avancements au choix **mais aussi pour des prises de GF, ce qui n'était pas le cas les années précédentes**. Pour rappel, ces NR servent à résorber les écarts constatés de rémunération entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein.

Quant au nerf de la guerre, **le taux d'AIC** (incluant prise de NR mais aussi prise de GF), faire bouger son curseur n'a pas été chose facile.

Avec une proposition initiale à 1,5% (soit le niveau de la Décision Unilatérale de l'Employeur de l'année dernière), portée à 1,7% le 23 novembre puis à **2%** le 29 novembre, la Direction s'est rapprochée de notre revendication d'un taux à 2,3%. Il n'en manquait pas beaucoup (entre 400 et 450 NR au niveau Engie SA) mais on ne va pas refaire la négociation.

2% d'AIC correspond à 87 NR pour 100 salariés contre 65 NR pour 100 salariés avec la DUE de l'année dernière. En plus de la mesure exceptionnelle du NR pour tous, c'est donc une progression de 33% versus les 53% que nous revendiquions.

Les organisations syndicales Cfdt et FO ont décidé de signer cet accord afin que les salariés puissent obtenir la garantie d'une augmentation de 4,6% (2,3% avec l'augmentation du SNB et 2,3% avec le « NR pour tous ») voire une augmentation minimale de 6,9% pour ceux qui obtiendraient un NR de plus, pour appréciation du professionnalisme.

La mesure générale du « NR pour tous » devrait être prise en compte sur la paie de janvier 2023. Les mesures d'appréciation du professionnalisme feront, quant à elles, et comme d'habitude, l'objet de bordereaux lors de la Commission Secondaire du mois de mars 2023.