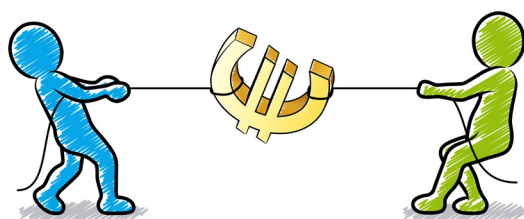


La recommandation patronale de branche pour les mesures salariales 2026 est sans ambiguïté :

- 0,9 % minimum consacré aux avancements individuels au choix (AIC)
- 0,6 % d'impact moyen pour les mesures d'ancienneté distinct et séparé des AIC

Certes, cette recommandation n'a pas valeur d'obligation juridique, mais ne pas la respecter constitue un signal social extrêmement négatif. Et TotalEnergies va encore plus loin en proposant par rapport à la recommandation de Branche :

- +0,1 % au titre de l'ancienneté
- -0,1 % sur les avancements individuels au choix



Autrement dit, l'entreprise a très vraisemblablement calculé le nombre de salariés atteignant un palier d'ancienneté en 2026, **et gonfle artificiellement l'enveloppe ancienneté (0,7 % au lieu de 0,6 %). Et dans un même temps, elle diminue le taux d'avancement aux choix!**

Pour 2026, l'ancienneté devient un alibi comptable. Et les avancements au choix, qui reconnaissent le travail, l'engagement et les compétences, sont sacrifiés!

**Ce n'est pas une politique salariale : c'est une manœuvre opportuniste.**

**Pire encore, la direction menace en cas de non-signature de l'accord, de fixer le taux d'avancement individuel au choix à 0 %!**

Cette manière de procéder est indigne d'une entreprise telle que TotalEnergies et n'est en aucun cas une négociation mais bel et bien une provocation!

Les salariés refusent :

- Que la recommandation minimale de branche soit contournée,
- Que leur reconnaissance salariale serve de variable d'ajustement,
- Que des méthodes de chantage social deviennent la norme.

**FO Énergie et Mines soutient l'ensemble des salariés grévistes. Les pressions exercées par la Direction doivent cesser, et cette direction doit respecter à minima la recommandation patronale des employeurs de la Branche des Industries Electriques et Gazières dont dépend la centrale de Saint-Avoid.**

**Respecter les salariés, c'est respecter la Branche des IEG.  
La provocation ne remplacera jamais le dialogue social.**