

AUGMENTATIONS DE SALAIRES : EN DESSOUS DE LA MOYENNE EN 2016 ET DESACCORD UNANIME POUR 2017!

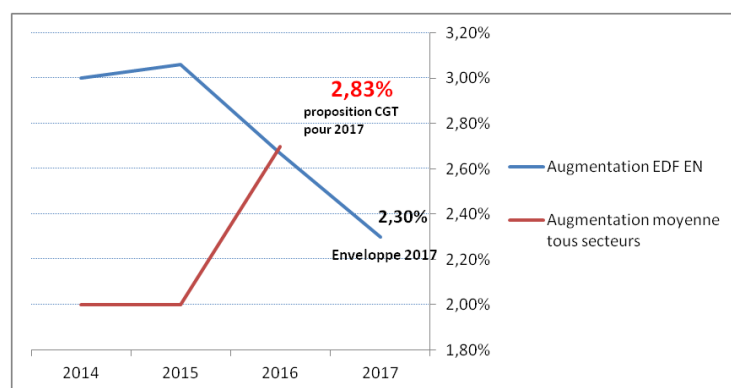
Constat préalable : l'augmentation réelle constatée de 2,67% en 2016 y compris promotions a été pour la première fois inférieure à l'augmentation moyenne constatée tous secteurs confondus. Autre élément notable, l'augmentation des salaires moyens en Île de France en 2016 a été supérieure à 5%. La Direction refuse toute régionalisation pour éviter les distorsions au niveau national et faciliter selon elle la mobilité. Paradoxalement, l'entreprise met constamment en avant la croissance à 2 chiffres de ses résultats et le montant spectaculaire du dividende remonté à EDF. Elle évolue de plus sur un secteur très porteur et **pourtant la politique salariale ne peut malheureusement plus être qualifiée de dynamique!** (cf l'effet ciseau du graphique en bas de page)

Face à une proposition initiale de la direction de 2% y compris promotion, les demandes initiales de la CGT étaient très modérées :

- 2,8 % + rattrapage de 0,03% relatifs à 2016 à soit **2,83%**
- **séparation de l'enveloppe augmentation et de l'enveloppe promotion** pour ne pas pénaliser les petits services, la promotion d'un salarié entraînant le quasi-gel de la rémunération de ses collègues indépendamment de leur performance
- **attribution d'un bonus aux cadres administratifs**

Nota Bene Bonus : comme les années précédentes l'enveloppe prévue par la Direction est de 100% avec des bonus situés entre 0 et 120% du bonus théorique. Ce point ne posait pas problème.

RESULTAT DE LA NEGOCIATION



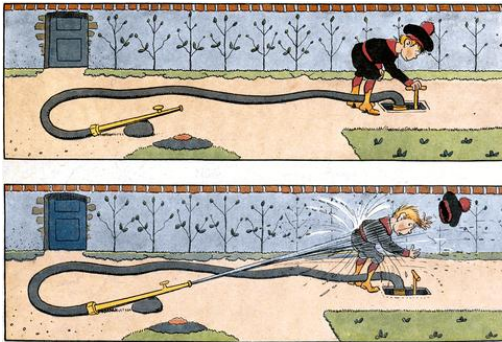
Lors de la négociation finale, la Direction est montée à 2,3% promotions incluses pour l'enveloppe 2017.

Les organisations syndicales ont unanimement décidé de ne pas descendre au dessous de 2,6% (2,83% proposition initiale CGT). La négociation s'est donc achevée sur un désaccord unanime des deux OS présentes CGT et CFDT.

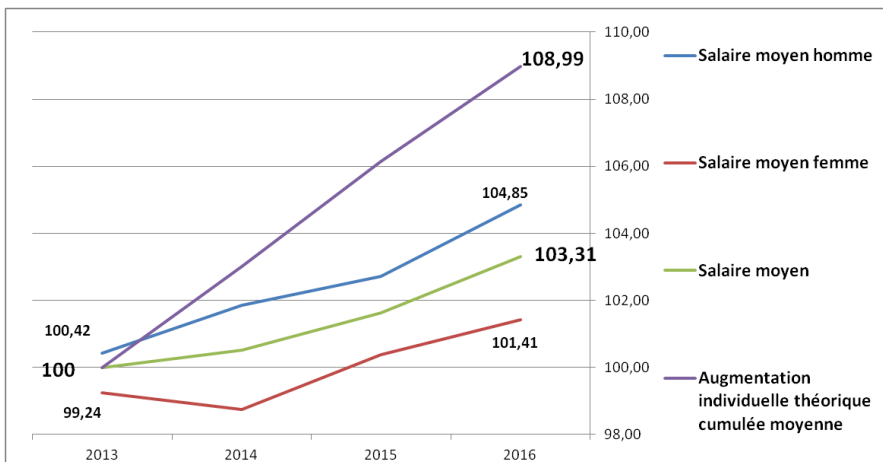
LE COMBLE DU DESACCORD : DESACCORD SUR LE PV DE DESACCORD !

La CGT ne signera pas le PV de désaccord dans les conditions actuelles. En effet, la Direction a glissé dans le préambule de ce PV le fait que toute la documentation avait été fournie démontrant l'égalité de traitement hommes-femmes alors que ce point n'avait pas été abordé spécifiquement lors de la négociation. La CGT a demandé à ce que cette phrase soit retirée du PV ce qui lui a été refusé.

MERCI CEPENDANT A LA DIRECTION D'AVOIR ATTIRE NOTRE ATTENTION SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE!



L'affaire aurait pu en rester là mais devant ce refus, nous avons repris l'ensemble des tableaux pdf qui nous avaient été transmis lors des NAO précédentes (sachez que la Direction refuse toujours de transmettre des Excel à vos élus...) et avons établi une comparaison des salaires moyens hommes-femmes sur 4 ans en prenant comme base de référence le salaire moyen 2013. **EDF EN ÉTAIT EFFECTIVEMENT BON ÉLÈVE EN 2013 avec des salaires moyens hommes-femmes très proches mais en revanche la tendance ne va pas dans le bon sens.** L'écart de 1,18 est passé à 3,44 avec une évolution nettement moins rapide pour les femmes.



LA MARTINGALE DU TURNOVER POUR LA MODERATION SALARIALE ET LES INDICATEURS MY EDF

Le graphique précédent est aussi très instructif en termes d'analyse de l'évolution du salaire moyen depuis 2013. **Alors que les augmentations réelles annoncées aboutiraient à une augmentation cumulée de 8,99 % entre 2013 et 2016, le salaire moyen n'a évolué que de 3,31%.** Seule explication possible : la magie du turnover qui a permis à effectif quasiment stable depuis 2013 de recruter en moyenne des bas salaires alors que certains profils expérimentés et « chers » s'en vont faute de perspectives d'évolution en interne et faute d'une politique salariale dynamique.

Autre sous-produit de ce turnover accru : le maintien à un niveau élevé des indicateurs My EDF puisqu'en moyenne les salariés qui s'en vont sont les plus insatisfaits alors que les jeunes recrues découvrent avec enthousiasme la vie active. Malheureusement, cette vision court-termiste nuit à la motivation des salariés, au maintien des compétences et donc à la performance actuelle et future.



Vous ne partagez pas toutes nos idées ou encore avez une image négative du syndicalisme ou de la CGT, nous échangerons avec plaisir avec vous car la CGT doit répondre à vos attentes de salariés toutes catégories confondues. Ce sont nos adhérents et nos sympathisants dans l'UES qui guident notre programme et nos propositions.

Dans une prochaine newsletter, nous lancerons notre appel à candidatures pour participer aux élections à venir Mi-2017. N'hésitez pas à nous contacter dès maintenant pour en discuter!

VOTRE EQUIPE D'ELUS CGT AU SEIN DE L'UES EDF EN

NE RESTEZ PAS ISOLE : nous sommes à votre disposition pour vous écouter, vous informer, vous conseiller et vous aider. Pour ceux qui le souhaitent, vous pouvez aussi vous syndiquer en nous contactant.

Mail confidentiel anonyme : cgt.edfen.ues@gmail.com

Manuella BOUBOUNE

Délégué Syndicale EDF EN (DS)

Elue titulaire CE

Secrétaire CHSCT Support et Développement

manuella.bouboune@edf-en.com

01.40.90.49.63



Laurent SMAGGHE

Représentant Syndical auprès du

CE EDF EN (RS)

Secrétaire CHSCT Activités Maritimes

laurent.smagghe@edf-en.com

06.65.24.23.15



**POUR ETRE ENTENDU ET DEFENDU
CHOISISSEZ VOS ELUS**



Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à manuella.bouboune@edf-en.com