



## NAO Salaires 2025 /

## Décapsuleurs musicaux loterie 2023

16/12/2024



*L'équipe CGT vous souhaite tout d'abord à toutes et tous d'excellentes fêtes de fin d'année avec vos proches !*

## NAO SALAIRES 2025

## A DATE, UNE NAO SALAIRES QUI N'A DE NEGOCIATION QUE LE NOM !

La direction une fois de plus traite le sujet de la NAO salaires par-dessus la jambe. Il suffit de voir le calendrier proposé avec seulement 2 réunions fermes et une réunion optionnelle :



- **28/11/ 2024 : réunion d'ouverture de négociation.** Aucun élément n'a été communiqué au préalable alors qu'il est prévu une réunion préparatoire à l'accord de méthode signé cette année et que celle-ci ne s'est pas tenue. Le dossier est de bonne qualité mais les OS ne sont pas en mesure de faire des propositions à chaud puisqu'il le découvrent. Il s'agit plus d'une séance de présentation que de négociation.

- **12/12/2024 : 2<sup>ème</sup> réunion de négociation.** Les OS ont fourni préalablement à la séance leurs revendications. La direction a établi un tableau récapitulatif que nous vous joignons ci-après. La direction présente alors sa première proposition qui se résume à un chiffre : **2,7 % hors promotions tout en AI (augmentation individuelle).**

- **17/12/2024 : 3<sup>ème</sup> réunion de négociation (si besoin selon les termes de la direction, no comment)**

Au-delà du montant de l'enveloppe proposée de 2,7%, dans la moyenne basse du secteur des renouvelables, la CGT a exprimé son profond désaccord devant la non prise en compte de ses revendications principales sur les points suivants qui fédèrent une majorité de salariés :

- ✓ **Pas d'augmentation générale, tout en individuel et donc largement à la tête du client.** Ce n'est pas le cas chez Framatome par exemple.
- ✓ **Pas d'effort particulier sur les bas salaires.** C'est regrettable alors que les dépenses contraintes mettent les bas salaires en difficulté
- ✓ **Une répartition entièrement proportionnelle au salaire qui creuse les écarts et les inégalités** alors que la CGT propose systématiquement une partie fixe en euros/an/salarié
- ✓ **Pas de prime de transport pour les salariés sans accès au transport en commun**  
Les parcs éoliens et solaires et les antennes sont rarement desservis par les transports en commun et le personnel opérationnel de première ligne y va donc rarement en métro
- ✓ **Pas de prime d'ancienneté pour la fidélisation des salariés.** C'est amusant de voir ce rejet dogmatique de cet ILT du pauvre alors que la direction distribue de juteux bonus de rétention (Intéressement long terme) à une cinquantaine de salariés. A noter que ces ILT sont néanmoins en baisse du fait certainement de résultats financiers peu glorieux ces dernières années.

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



# NAO Salaires 2025 / Décapsuleurs musicaux loterie 2023

16/12/2024

## Tableau détaillé des demandes initiales des OS remis par la direction le 12/12/2024

### Propositions des Organisations Syndicales

CFE-CGC	CFDT	CGT
<p><b>Mesures individuelles : 4,1%</b> -4,5% pour les salaires égaux ou inférieurs à 45 K€ -4% pour les salaires &gt; 45 K€</p> <p>-Provisionner les enveloppes des bonus à 100 %.</p> <p>-Condition d'ancienneté pour l'éligibilité ramenée au 01/07 au lieu du 01/09.</p> <p>-Les attributions de bonus à 120% ou inférieures à 80% seront argumentées auprès des RH et du membre CODIR.</p> <p>-Les augmentations inférieures à 2% ou supérieures à 8% seront argumentées auprès des RH et du membre CODIR.</p>	<p><b>Mesures individuelles : 4,2%</b> -Enveloppe 4% -5% pour les bas salaires</p>	<p><b>Mesures individuelles : 5,2%</b> -Augmentation fixe de 130 €/mensuel (1690 €/an) + 2.3% d'augmentation individuelle.</p> <p>-Provisionner les enveloppes des bonus à 100 % et s'assurer que ceux-ci soient bien « SMART ». Exclure les objectifs communs (Cas des accidents et du TF par exemple) ou les cas remontés au développement d'objectifs nationaux.</p> <p>-Les bonus à 120% ou inférieur à 80% seront justifiés aux IRP lors du CSE de mars, de manière anonyme, en détaillant le nombre de personnes par direction et le détail par service.</p>
<p><b>Mesures collectives</b> -Revalorisation valeur du titre restaurant de 11,52 € à 11,97 € (part employeur qui passerait de 6,91 € à 7,18 €). Cette proposition est basée sur le plafond 2024 fourni par l'URSSAF. Tout début 2025, voire fin 2024, ce plafond devrait être révisé pour l'année 2025. Le TR serait révisé en conséquence dès que le nouveau plafond sera connu.</p> <p>-Revalorisation des primes fixes (offshore, d'astreinte, de télétravail) en cohérence avec l'augmentation de la MS. Considérant l'inflation passée et future, ne pas revaloriser ces primes revient à les réduire chaque année.</p> <p>-Une attestation sur l'honneur annuelle signée par le « covoiteur » et le « covoiteur » soit suffisante pour pouvoir prétendre à la prime covoiturage.</p>	<p><b>Mesures collectives</b> -Dispositif bonus de 4% pour les techniciens de maintenance et 8% pour les techniciens coordinateurs en sus de leur dispositif prime performance parcs.</p> <p>-Intégrer les astreintes services dans l'accord chapeau et avoir 50€ supplémentaire de prime d'astreinte.</p> <p>-Reconduction prise en charge à 75% du forfait transport.</p> <p>-Prime en charge pour entretien véhicule pour les salariés provinciaux ou enveloppe de 300 à 500€ pour ceux qui se rendent tous les jours en voiture (prorata de présence annuelle) =&gt; 64€ de pris en charge pour le pass navigo sur 1 an =environ 750€.</p>	<p><b>Mesures collectives</b> -Prime d'ancienneté, à partir de 2 ans de présence dans l'entreprise, basée sur le salaire brut (primes incluses) de 0.5% pour la reconnaissance des salariés et valoriser la fidélité.</p> <p>-Revalorisation de la prime télétravail de 100€ à 150€ + revalorisation de la prime d'équipements télétravail de 250€.</p> <p>-Indemnité de transport pour les personnes obligées de prendre leur véhicule égale à celle mise en œuvre pour les personnes bénéficiant des forfaits transport en commun, conformément aux règles URSSAF.</p> <p>-Revalorisation du ticket restaurant et des paniers repas au plafond d'exonération URSSAF à venir (actualisation à venir suivant le nouveau gouvernement au cours de l'année).</p> <p>-Suppression de la prime performance parcs. Basculer sur un bonus individuel de 4% tout en ajoutant une prime liée à la performance des parcs de la zone des techniciens.</p> <p>-Revalorisation des primes d'astreintes, dont celle de l'OM qui sera alignée sur le niveau de l'UES</p> <p>-Prime d'inconfort/inconfort pour les techniciens de maintenance,</p> <p>-Simplifier la mise en œuvre du dispositif covoiturage en demandant aux salariés qui covoiturent de fournir une attestation.</p>



### Petit rappel sur le cadre légal et éthique des négociations Article L2246

Du point de vue légal, la négociation salariale n'est pas un simple exercice annuel mais un processus encadré par des principes de loyauté et de sérieux. Ces principes imposent aux parties de négocier de bonne foi, en prenant en considération les besoins et les contraintes de chacun. La loi encadre ce dialogue social pour garantir un équilibre et une justice dans les pratiques salariales des entreprises. La jurisprudence confirme que les tribunaux peuvent sanctionner les comportements déviant de **l'obligation de négocier de bonne foi**. Par exemple, la Cour de cassation a déjà statué que l'absence de négociation ou une négociation sans transparence peut entraîner des conséquences pour l'employeur. Cela inclut la dissimulation d'informations importantes ou le refus systématique de considérer les propositions de l'autre partie. Ne serait-on pas dans ce cas ?

La CGT espère donc que la réunion du 17/12 sera l'occasion d'une véritable négociation et d'avancées tant en termes d'enveloppe globale que de répartition de l'enveloppe.

Elle propose plusieurs schéma alternatifs à une un simple pourcentage uniforme d'augmentation individuelle :

- **AG en euros /an / salarié + AI en %** (AG : augmentation générale, AI augmentation individuelle)
- **AG en % + AI en % avec un talon d'augmentation minimum en euros/an/salarié**
- **AG en euros/an / salarié + AG en % + AI en % avec un talon d'augmentation minimum en euros/an/salarié**

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

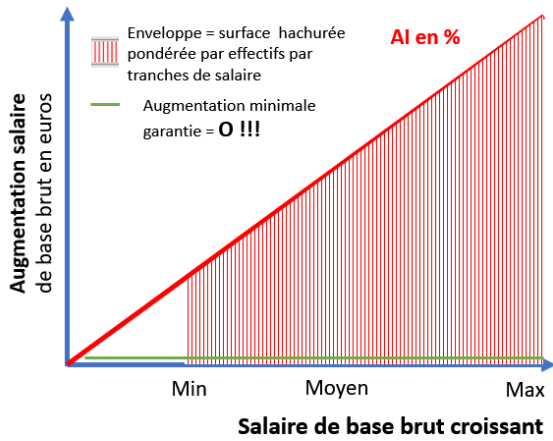
Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



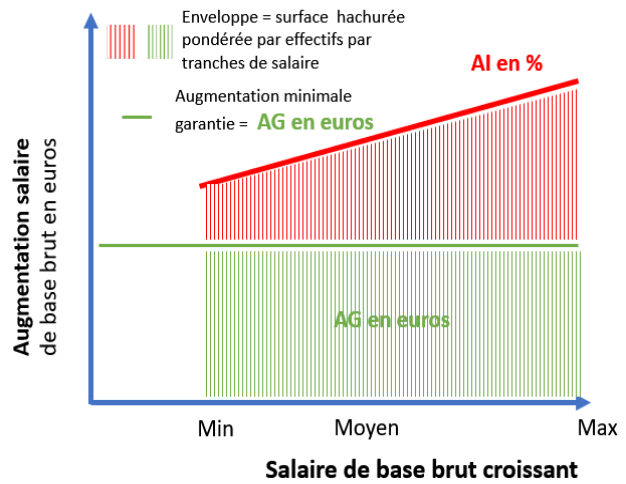
## Le mode de répartition de l'enveloppe

Le mode de répartition de l'enveloppe constitue un élément essentiel qui est souvent oublié tant par la direction ( volontairement) que par la plupart des OS. Des schéma valant mieux que de longues explications, les schémas à suivre montrent que le mode de répartition d'une enveloppe identique en % de la masse salariale est pourtant fondamental dans la politique salariale.

### Proposition direction et OS autres que CGT



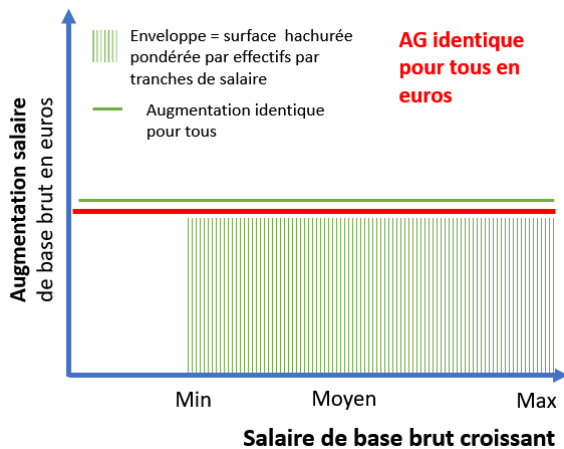
### Proposition de base CGT



Aucune augmentation minimum garantie : risque de tête du client !

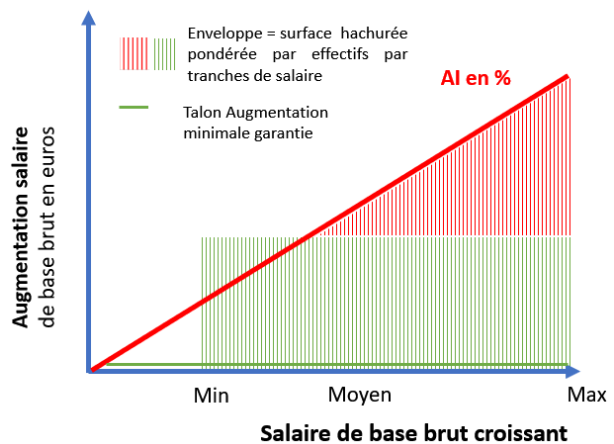
Proposition équilibrée tant en répartition entre bas et hauts salaires qu'entre collectif AG et individuel AI

### Alternative type URSS



Aucune incitation à travailler : démotivation assurée

### Alternative CGT avec talon



Proposition acceptable de compromis mais effet de seuil pouvant démotiver

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



NAO Salaires 2025 /

Décapsuleurs musicaux loterie 2023

16/12/2024

Proposition CGT initiale 5,2% avec mixte AG en euros et AI en %

Salaire base moyen UES	58 195 €		
Enveloppe en %	5,20%		
Augmentation moyenne annuelle	3 026 €		
Augmentation générale AG en €/an €/mois (enveloppe AG en en %)	1 690 €	130	2,90%
Augmentation individuelle AI en %	2,30%		

Salaire de base annuel	25 000 €	30 000 €	40 000 €	50 000 €	60 000 €	70 000 €	80 000 €	90 000 €	100 000 €
<i>pm si tout en AI avec % uniforme</i>	1 300 €	1 560 €	2 080 €	2 600 €	3 120 €	3 640 €	4 160 €	4 680 €	5 200 €
<b>Augmentation totale moyenne</b>	<b>2 264 €</b>	<b>2 379 €</b>	<b>2 608 €</b>	<b>2 838 €</b>	<b>3 068 €</b>	<b>3 297 €</b>	<b>3 527 €</b>	<b>3 756 €</b>	<b>3 986 €</b>
<i>Augmentation générale fixe</i>	1 690 €	1 690 €	1 690 €	1 690 €	1 690 €	1 690 €	1 690 €	1 690 €	1 690 €
<i>Augmentation individuelle variable</i>	574 €	689 €	918 €	1 148 €	1 378 €	1 607 €	1 837 €	2 066 €	2 296 €
<b>% Augmentation totale</b>	<b>9,06%</b>	<b>7,93%</b>	<b>6,52%</b>	<b>5,68%</b>	<b>5,11%</b>	<b>4,71%</b>	<b>4,41%</b>	<b>4,17%</b>	<b>3,99%</b>

Exemple de comparaison répartition CGT sur enveloppe de 3,5%+ talon de 1300 euros/an

Salaire base moyen UES	58 195 €		
Enveloppe en %	3,50%		
Augmentation moyenne annuelle	2 037 €		
Augmentation générale AG en €/an €/mois (enveloppe AG en en %)	975 €	75	1,68%
Augmentation individuelle AI en %	1,82%		

Salaire de base annuel	25 000 €	30 000 €	40 000 €	50 000 €	60 000 €	70 000 €	80 000 €	90 000 €	100 000 €
<i>pm si tout en AI avec % uniforme</i>	875 €	1 050 €	1 400 €	1 750 €	2 100 €	2 450 €	2 800 €	3 150 €	3 500 €
<b>Augmentation totale moyenne</b>	<b>1 431 €</b>	<b>1 522 €</b>	<b>1 705 €</b>	<b>1 887 €</b>	<b>2 070 €</b>	<b>2 252 €</b>	<b>2 435 €</b>	<b>2 617 €</b>	<b>2 800 €</b>
<i>Augmentation générale fixe</i>	975 €	975 €	975 €	975 €	975 €	975 €	975 €	975 €	975 €
<i>Augmentation individuelle variable</i>	456 €	547 €	730 €	912 €	1 095 €	1 277 €	1 460 €	1 642 €	1 825 €
<b>% Augmentation totale</b>	<b>5,72%</b>	<b>5,07%</b>	<b>4,26%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,45%</b>	<b>3,22%</b>	<b>3,04%</b>	<b>2,91%</b>	<b>2,80%</b>

Avec Talon de 100 euros/mois soit 1300 euros/an

La CGT demande à ce que des simulations sérieuses soient faites sur ses différentes propositions qui respectent des valeurs d'équité et de solidarité

	Direction	CGT
<b>Solidarité</b>	<b>Tout en individuel</b>	<b>Augmentation générale + augmentation individuelle</b> <b>Attention aux bas salaire</b>
<b>Equité</b>	<b>Prime transport en commun réglementaire</b>	<b>Prime de transport pour tous</b>
<b>Fidélisation</b>	<b>ILT réservée aux hauts salaires</b>	<b>Prime d'ancienneté pour tous</b>

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



NAO Salaires 2025 /  
 Décapsuleurs musicaux loterie 2023

16/12/2024

## La première proposition de la direction

NAO 2025 : proposition d'enveloppe de 2,7% d'augmentations individuelles

Vision sur deux années

	2024	Prévisionnel 2025
Evolution des salaires benchmark marché *	+3,4%	+2,5% à +3,0%
<b>Total 2024/2025</b>	<b>+6,0% à +6,5%</b>	
Enveloppe EDF Renouvelables	+3,62%	<b>+2,7%</b>
	+6,4%	

Inflation des prix	
2024	2025
+2,1%	+1,8%
Soit <b>+3,9%</b> sur 2 ans	

← Différentiel augmentations 24/25 par rapport à l'inflation des prix : 2,5%

Vision sur trois années

	2023	2024	Prévisionnel 2025
Evolution des salaires benchmark marché *	+4,4%	+3,4%	+2,5% à +3,0%
<b>Total 2023/2025</b>	<b>+10,6% à +11,2%</b>		
Enveloppe EDF Renouvelables	+6,08%	+3,62%	<b>+2,7%</b>
	+12,9%		

Inflation des prix		
2023	2024	2025
+4,9%	+2,1%	+1,8%
Soit <b>+9,0%</b> sur 3 ans		

← Différentiel augmentations 23/24/25 par rapport à l'inflation des prix : 3,9%

## Pour aller plus loin

Vous trouverez en pièce jointe le dossier de données fournies par la direction à la première séance de négociation.



C'est un document intéressant et bien fait avec en particulier les salaires à fin 2024 et d'autres informations

**LOTÉRIE CGT DE NOËL 2023 : les décapsuleurs sont à récupérer au local syndical CGT d'Origine** (accès discret au RDC près de la salle 0A01)



Tous les participants à la loterie de Noël 2023 sont invités à récupérer leur décapsuleur musical dans un premier temps sur Origine, local OA03, mardi 17 Décembre de 16h00 à 18h00 ou jeudi 19 Décembre de 15h00 à 17h00. Date à suivre en janvier sur Montpellier et Colombiers.

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

**NAO Salaires 2025 /  
Décapsuleurs musicaux loterie 2023**

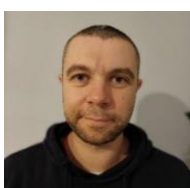
16/12/2024

**ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: [cgt.edfer@gmail.com](mailto:cgt.edfer@gmail.com)****Vos Représentants de Proximité RP CGT (Commission Territoires)**

Chef de Projet Dév  
Agence de Strasbourg  
(Région Grand Est-  
Bourgogne-Franche Comté)

**Farida JACQUELIN**

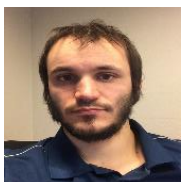
Responsable recrutement  
et mobilité  
Cœur Défense  
(Région Ile de France)

**Christine MENDES**

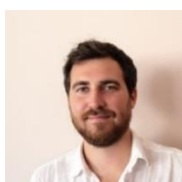
Technicien de maintenance  
Antenne de Villeveyrac  
(Région Nouvelle-  
Aquitaine-Occitanie)

**Nicolas LEGAY**

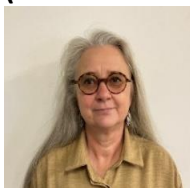
Chef de Projet Enviro Senior  
Agence de Nantes  
(Région Bretagne -Normandie-  
Pays de la Loire)

**Nathalie TERTRE****Vos membres CGT de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail)**

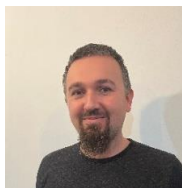
Ingénieur support terrain  
OMEGA Pôle mécanique FST  
Antenne de Cormelles  
( Caen)

**Kevin DAS NEVES DOMINGUES  
(Secrétaire CSSCT)**

Chargé de Projet SIG  
Développement – SIG Sud  
Montpellier

**Antoine JUSTON**

Gestionnaire technique pales  
OMEGA  
Colombiers

**Céline LANGLET**

Technicien de maintenance  
Pôle éolien Sud - OMEGA  
Antenne de Villeveyrac

**Christophe OLIVARES****La référente CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes****Cécilia BERTOSIO**

Ingénieur Météocéan Senior  
Pôle EMR – Ingénierie éolienne  
Cœur Défense

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)



# NAO Salaires 2025 / Décapsuleurs musicaux loterie 2023

16/12/2024

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: [cgt.edfer@gmail.com](mailto:cgt.edfer@gmail.com)

## VOS CONTACTS SYNDICAUX



Laurent **SMAGGHE**  
Rennes



Manuella **BOUBOUNE**  
La Défense



Michel **FOLLY-CASTAY**  
Colombiers

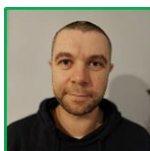


Philippe **CHARO**  
La Défense

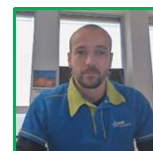
## VOS ELU.E.S CSE ETAM ET CADRES



Manuella **BOUBOUNE**  
La Défense



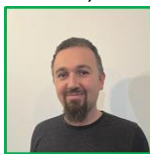
Nicolas **LEGAY**  
Villeveyrac



Nicolas **DELANNOY**  
Rouvroy



Céline **LANGLET**  
Colombiers



Christophe **OLIVARES**  
Villeveyrac



Antoine **LUCAS**  
Colombiers



Margaux **FAUCHEUX**  
La Défense



Laurent **SMAGGHE**  
Rennes



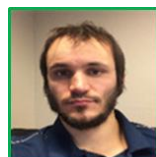
Fanny **PRIMET**  
Toulouse



Michel **FOLLY-CASTAY**  
Colombiers



Cécilia **BERTOSIO**  
La Défense



Kevin **DAS NEVES DOMINGUES**  
Cormelles



Philippe **CHARO**  
La Défense



Candy **HIS**  
La Défense



Antoine **JUSTON**  
Montpellier



Farida **JACQUELIN**  
Strasbourg



Mikael **LUCOTTE**  
Colombiers

Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à [laurent.smagghe@edf-re.fr](mailto:laurent.smagghe@edf-re.fr)

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)