



LETTRÉ D'INFORMATION CGT STORENGY SALARIE (ES) STORENGY – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Décembre 2025

Alors que les grandes entreprises comme ENGIE engrangent des profits importants, les bénéfices ne se retrouvent toujours pas dans les négociations salariales de Storengy. Chez Engie, superprofit ne rime pas avec partage de la richesse avec les travailleurs.

DOSSIER SPECIAL PARTAGE DES RICHESSES – PLUS RIEN NE VA-

Censé aider les salarié·es à faire face à l'inflation, la loi sur le partage de la valeur se concentre essentiellement sur les primes et l'intéressement, sans aborder la question des salaires. Pour la CGT, ce n'est pas satisfaisant.

« Les salariés réclament une plus juste répartition des revenus issus du travail, de leur travail ! »

Les primes sont par nature aléatoires et ne sont pas pérennes **alors que le coût de la vie l'est clairement et durablement**. Les primes se substituent de plus en plus aux augmentations de salaire. Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est le Conseil d'analyse économique dans une note du 18 juillet 2023 : « *L'intéressement et la prime de partage de la valeur sont plus propices à la substitution étant donné leur plus grande souplesse et le caractère volontaire de leur implémentation.* » **Le fait que les primes remplacent petit à petit le salaire a des conséquences catastrophiques** sur les finances publiques et le financement de la Sécurité sociale. Comme l'intéressement, la prime « de partage de la valeur » (PPV) n'est pas assujettie aux cotisations sociales, c'est-à-dire la part du salaire qui est socialisée et retenue pour financer la Sécurité sociale et les retraites. Cette exonération comme les autres n'est, en réalité, qu'une baisse de salaire.

Pire ! La loi prévoit aussi la possibilité que cette prime soit placée sur un plan d'épargne entreprise ou épargne retraite. **C'est-à-dire que les sommes soient placées dans des produits de retraite par capitalisation, qui échappent à notre système de protection sociale et de retraite solidaire et intergénérationnelle.**

« Notre rôle est également de vous porter à connaissance ces éléments essentiels ».

Le salaire doit rester une priorité et permettre à chacun-e d'en vivre décemment.

Il faut augmenter tous les salaires :

- indexer les salaires sur les prix avec l'échelle mobile des salaires ;
- augmenter le Smic à 2 000 euros bruts par mois pour 32 heures hebdomadaires ;
- augmenter les minima de branches et garantir une échelle qui reconnaît les qualifications et permet de vrais déroulements de carrière ;
- augmenter tous les salaires dans l'entreprise : ouvrir des négociations sur des hausses générales de salaire.

« C'est dans ce contexte que la FNME -CGT porte la revalorisation de la grille salariale des IEG ».

JANVIER 2026

06 janvier - Partout en France

Mobilisation pour gagner la Grille des Salaires CGT - journée de CPPNI



**A VOS AGENDAS, SOYONS DE TOUS LES COMBATS
ET PRENONS PART À TOUTES LES INITIATIVES...
NE LÂCHONS RIEN !**



ACCORD NAO STORENGY



Le présent accord s'inscrit en complément de la recommandation patronale de l'UFE et de l'UNEMIG en date du 3 novembre 2025 portant sur les mesures salariales 2026 dans la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières.

MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES

Le volume financier consacré aux mesures salariales individuelles 2026 à Storengy France tous collèges confondus est de 1,90 % de la masse salariale¹ **représente un volume de 532 équivalents NR.**

En outre, en application de la recommandation patronale de l'UFE et de l'UNEMIG, le salaire national de base est augmenté de 0,5 % au 1^{er} janvier 2026 et les mesures d'ancienneté représentent 0,6 % de la masse salariale.

AVANCEMENT AU CHOIX

Le budget consacré aux avancements au choix pour l'année 2026 **représente un volume global de 1,24% de la masse salariale soit 348 NR.**

Ainsi, ce volume de 348 NR sera distribué avec les taux d'avancement catégoriaux suivants :

- 54 % pour le collège cadre, soit 119 NR ;
- 54 % pour le collège maîtrise, soit 229 NR.

RECLASSEMENT EN GF ET MESURES LIEES A LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Le changement de groupe fonctionnel peut s'opérer notamment au titre de l'appréciation du professionnalisme (ADP), de la revalorisation de l'emploi M3E (la prise de responsabilité supérieure) et des promotions suite à publications (mobilité).

Le budget consacré aux reclassements en GF et les mesures salariales d'accompagnement de la mobilité **représente a minima un volume global de 0,66 % de la masse salariale, soit 184 équivalents NR.**

- 43 GF seront alloués aux reclassements ADP (appréciation du professionnalisme) ou suite à revalorisation M3E.
- A minima 49 GF seront destinés à la mobilité interne afin de la promouvoir. Une partie d'entre eux pourra être transformée en NR.

EXAMENS PARTICULIERS

Afin d'éviter toute discrimination, il est convenu de porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés ou en position de longue maladie, des salariés à temps partiel, des femmes parties en congé maternité ou des hommes et des femmes partis en congé d'adoption ainsi que les salariés exerçant des mandats électifs et/ou syndicaux au sein de l'entreprise n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord relatif au parcours des salariés consacrant 50% ou 100% de leur temps de travail à l'exercice de mandats représentatifs et/ou syndicaux du 26 mars 2009.

TEMPS D'ACTIVITE DANS LE NIVEAU DE REMUNERATION ET LE GROUPE FONCTIONNEL

La situation des salariés dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à trois ans est examinée en priorité au moment de l'attribution des avancements, sauf choix négatif qui doit être clairement exprimé et motivé par le manager auprès du salarié concerné.

La situation des salariés qui se trouveraient dans ce cas sera examinée dans le cadre d'un entretien hiérarchique.

Pour mémoire, le niveau de rémunération (NR) attribué dans le cadre du Protocole d'accord de fin de conflit signé le 22 juillet 2022 n'est pas pris en compte pour l'examen de la situation du salarié visé si dessus.

La situation des salariés dont l'ancienneté dans leur GF est supérieure ou égale à 10 ans sera examinée, son analyse sera portée à la connaissance des signataires de l'accord.

MESURES COMPLEMENTAIRES POUR L'ANNEE 2026

En complément des mesures salariales individuelles 2026, la Direction met en place **une prime ponctuelle et exceptionnelle liée à la performance opérationnelle de l'entreprise pour l'année 2026**, comme définie ci-après.

Le montant individuel de la prime est de 1 600 euros bruts sous réserve de remplir les conditions définies ci-après. Son versement est conditionné par la réussite de la campagne de soutirage hiver 2025-2026 constatée le 31 mars 2026 et de la campagne d'injection 2026 constatée au 30 septembre 2026.

Cette prime de performance opérationnelle sera versée en 2 fractions égales :

- Le versement de la première fraction de 800 euros bruts sera effectué sur paie du mois d'avril 2026
- Le versement de la deuxième fraction de 800 euros bruts sera effectué sur paie d'octobre 2026.

Le montant de la prime ne sera pas réduit en fonction de la durée du travail contractuelle des salariés à temps partiel.

La prime sera versée à tous les salariés liés à l'entreprise STORENGY France SA par un contrat de travail (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) et le personnel mis à disposition de STORENGY France SA par une entreprise de travail temporaire (intérimaires), présents effectivement dans l'entreprise du 1^{er} janvier au 31 mars 2026 pour le premier versement et du 1^{er} avril au 30 septembre 2026 pour le second versement.

ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES

Les parties signataires du présent accord conviennent :

- D'engager une négociation au 1^{er} semestre 2026 portant sur la revalorisation de l'indemnité de zone d'habitation d'astreinte (IZHA).
- De se rencontrer à l'issue de la négociation de la Branche des IEG sur la grille des rémunérations - qu'elle soit conclusive ou non - afin d'en mesurer l'impact.

PROTOCOLE D'APAISEMENT DE CONFLIT - MVT SOCIAL GRILLE SALARIALE IEG-

Les revendications professionnelles portées par la FNME-CGT dans le cadre de ces préavis successifs concernent l'ensemble des entreprises des IEG. Ainsi, Aux termes de ces préavis, le FNME-CGT demandait expressément à ce que Storengy France interpelle l'Union d'Employeurs au niveau de la Branche des IEG afin de faire droit à leurs revendications qui y sont listées **touchant principalement aux salaires notamment réévaluation de la grille des rémunérations des IEG, aux retraites, aux factures des usagers et aux pensions.**

MESURES NEGOCIEES

La Direction s'engage à ne pas comptabiliser au-delà de 12 heures le crédit d'heures 28P pour tous les salarié-es ayant participé aux réunions d'information du personnel pour l'année 2025, ainsi ne pas reprendre de quelques façons que ce soit les heures ayant dépassées ces 12h annuelles;

Chaque salarié-e le souhaitant pourra demander le décompte de 45% au maximum des heures de grève effectuées sur la période du 2 septembre au 31 décembre 2025 sous forme de récupération du temps de travail, jours de repos, congés annuels et de repos compensateurs ou RTT. Une enquête RH sera adressée à tous les salarié-es pour recueillir leur souhait dans les plus brefs délais soit au plus tard 15 jours après la signature du présent protocole.

La Direction s'engage à ne pas entreprendre de poursuites disciplinaires ou judiciaires (civiles ou pénales) à l'encontre des salarié-es ayant exercé leur droit de grève ou ayant fait l'objet de procès-verbaux non nominatifs ou nominatifs.

La Direction s'engage à ouvrir des négociations concernant les IZHA et l'accord sénior début 2026.



CGT-
STORENGY@STORENGY.
COM



06 69 45 39 24

POINT DE VUE DE VOS REPRESENTANTS CGT

Au-delà des divergences syndicales, les OSR semblent s'accorder sur la question du partage des richesses.

C'est bel et bien dans un objectif collectif que notre organisation continuera de prôner la nécessité de réévaluer notre grille salariale à votre côté.

Le 06 Janvier 2026, est déjà taguée comme journée de mobilisation pour gagner une grille des salaires cohérentes à l'inflation.

Nous espérons sincèrement que les employeurs de la branche prennent conscience de la situation d'urgence, et proposent de réelles avancées.

Sur l'inflation, nous sommes catégoriques :
l'indice des prix ne reflète pas le vrai coût de la vie.

Quand l'Insee publie son indice des prix à la consommation (IPC) pour mesurer l'inflation, beaucoup d'éléments n'apparaissent pas ou sont insuffisamment pris en compte : le logement, le tabac, les doubles charges des familles monoparentales, les crédits, les assurances, etc.
Les chiffres sur le pouvoir d'achat ne font qu'estimer les changements de prix, sans tenir compte des modes de consommation, variables selon la richesse des ménages. L'Insee le reconnaît, cet indice des prix n'est pas du tout un indicateur du coût de la vie.

L'enjeu est avant tout d'avoir un revenu décent, ce qui implique immédiatement un SMIC à 2000 euros. En attendant, l'organisation syndicale défend l'indexation des salaires sur l'inflation, avec le retour à l'échelle mobile des salaires, dès maintenant.

L'échelle mobile ? C'est un mécanisme de hausse automatique des grilles de salaires et des pensions de retraite sur l'inflation.

Avec répercussion immédiate dans l'ensemble des branches. Supprimée en 1983 par le gouvernement socialiste de Pierre Mauroy, la désindexation des salaires sur les prix est malheureusement entérinée.

Résultat, depuis 40 ans, le pouvoir d'achat des salaires n'a progressé que très faiblement.

Un peu d'histoire :



Les conquêtes obtenues en mai-juin 1968 sont l'occasion pour la CGT de lancer une campagne offensive pour imposer l'échelle mobile. Relayée par la FTM-CGT dès son 26^e congrès fédéral de novembre 1968, l'échelle mobile devient une réalité dans certaines entreprises, comme Berliet à Vénissieux.

Cette campagne vise aussi l'Indice des Prix à la Consommation (IPC), l'instrument de mesure de l'inflation de l'Insee. Mis en place en 1913 pour étudier l'évolution des prix de treize articles de consommation courante à Paris, il a progressivement élargi son périmètre géographique et le nombre d'articles suivis. L'IPC n'est toutefois pas un indicateur du coût de la vie, car il minimise l'impact de dépenses essentielles comme la santé, le logement, les transports ou encore les emprunts bancaires. C'est pourquoi la CGT élabore son propre indice alternatif en janvier 1972. Pendant une dizaine d'années, cet indicateur tente de corriger certains biais de l'IPC, pour mieux rendre compte de la diminution du pouvoir d'achat, dans un contexte de forte inflation, autour de 10 % en moyenne annuelle.

La CGT vous souhaite de belles fêtes de fin d'année !