



Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la Branche IEG (CPPNI)

Compte Rendu du 10 octobre 2024

Deux points à l'ordre du jour :

1. Négociation de l'accord relatif à la formation et à l'alternance dans la branche des IEG
2. Négociation relative aux mesures salariales de branche au 1^{er} janvier 2025 : présentation des éléments de contexte

En ouverture de séance la FNME-CGT fait une déclaration (voir déclaration en annexe)

Les employeurs prennent acte de cette déclaration et conviennent que les discussions doivent reprendre avant d'envisager d'ouvrir les négociations en CPPNI sur ces 2 thèmes. La FNME-CGT veillera à défendre les intérêts de tous les travailleurs.

1. Négociation d'un accord relatif à la formation et à l'alternance dans la branche des IEG

Cette deuxième séance de négociation est annoncée comme conclusive par les employeurs. Néanmoins, la délégation CGT a rappelé nos exigences en matière de formation professionnelle continue. A savoir :

- La nécessité d'associer le bilan à 6 ans de l'Entretien Professionnel, pour rappel 3 EP sur la période et 1 entretien formation non obligatoire. 3000 € d'abondement du CPF en cas de non-respect. (L6323-13)
- Pour les salariés qui ont un niveau de qualification inférieur au niveau 3 (CAP/BEP), le montant de l'abondement du CPF passe de 500€ à 800€ annuel avec un plafond à 8000€.
- Concernant la qualité de la formation, nous avons demandé que la branche s'intéresse aux conditions d'exercice des métiers de la formation. Ce point n'a pas été repris par les employeurs, prétextant que cela devra être fait dans chaque entreprise. Cependant, le métier de formateur sera mis en valeur par la branche.
- La rémunération des apprentis entre 18 et 20 ans sera revalorisé à 45% (+2%) la première année et à 55% la deuxième année (+4%).
- La présence des Organisations syndicales dans les Conseils de perfectionnement des CFA IDF et AURA, n'a pas été validée. En revanche, des rencontres avec les employeurs seront organisées sur ce sujet.
- Concernant les tuteurs, l'activité spécifique engagée sera prise en compte lors des entretiens d'évaluation. La prime tutorale a été revalorisée à 200€ pour la mission.

Une nouvelle version du projet d'accord sera envoyée le 18 octobre pour une signature le 18 novembre 2024.

Les syndicats seront consultés par Consult.

2. Négociation relative aux mesures salariales de branche au 1^{er} janvier 2025 : présentation des éléments de contexte

Cette séance de présentation, en amont de l'ouverture des négociations lors de la CPPNI du 24 octobre, avait pour but d'échanger sur les indicateurs d'analyse de l'inflation et l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés des IEG.

Sur la méthode, les organisations syndicales sont unanimes et ne partagent pas l'analyse des représentants des employeurs.

Ils veulent maintenir l'utilisation de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) hors tabac, alors que nous demandons en référence de prendre l'indice IPC Harmonisé.

Jusqu'à 2021 les indices IPC et IPCH étaient très proches, malheureusement au vu de l'augmentation des prix sur les denrées alimentaires et autres, l'écart se creuse.

L'IPCH est un indice plus cohérent et qui reflète d'avantage la réalité du coût de la vie des salariés, et c'est encore plus visible dans les territoires d'outre-mer.

C'est un indicateur européen qui demande à chaque pays membre, la même analyse sur les mêmes produits afin de définir l'inflation de la zone euro.

De plus, les employeurs résonnent en prospectif, ce qui fait qu'ils oublient délibérément l'inflation passée pour ne pas la compenser. Sur la période 2020-2023, c'est un déficit de 5% du SNB par rapport à l'inflation. Sur ces aspects, la réponse des employeurs a été cinglante : « Le SNB ne couvrira pas l'inflation ! Pour la couvrir, les salariés devront compter sur l'évolution de leur ancienneté, ainsi que sur leurs avancements individuels ». Quid de la reconnaissance et d'une évolution de notre pouvoir d'achat ?

Un autre point inquiétant reste l'effacement de notre grille de salaire. Avec une augmentation de 2% du SMIC au 1^{er} novembre 2024, l'écart avec notre bas de grille (NR50 échelon 4) sera seulement de 10 €.

Pour les employeurs, la possibilité que les agents disposent d'un bas de grille égal au SMIC+2% ne se ferait que si une modernisation plus globale de la grille était discutée ! Evidemment, cette transformation comportera de très probables avantages plus conséquents pour les employeurs.

Nous ne pouvons plus accepter que les richesses que nous produisons continuent d'être si mal partagées. Nous devons obtenir ce qui nous est dû. Alors en premier lieu le SNB doit combler l'inflation !

L'obtention d'échelon d'ancienneté ne doit en aucun cas servir à compenser l'inflation ; Elle doit bien rester une reconnaissance de notre fidélité et de notre expérience professionnelle !

L'attribution d'avancements ne doit en aucun cas servir à compenser l'inflation ; Elle doit bien continuer à rétribuer notre engagement, nos efforts et notre investissement au travail !

L'octroi de reclassements ne doit en aucun cas servir à compenser l'inflation ; Il doit bien permettre de récompenser nos prises de responsabilité et notre montée en compétence !

Ces différents leviers d'augmentation de salaire existent, car différents types d'évolution professionnelle méritent reconnaissance ! Les employeurs ne nous tromperont pas là-dessus : tous ces éléments de rémunération jouent un rôle différent ! Il est hors de question de tout mélanger...

Le 24 octobre aura lieu la prochaine CPPNI, nous devons y exiger :

- Un rattrapage de 5% du SNB pour effacer l'écart SNB/inflation subit sur la période 2020-2023.
- Un SNB 2025 réévalué de 2% ce qui équivaut à l'inflation calculée via un indice plus cohérent : Celui appelé l'IPCH ! (Indice des Prix à la Consommation Harmonisé).
- Un minimum de pension au NR 110.
- Des recommandations pour les taux d'avancements et de reclassements à la hauteur de nos engagements passés (COVID, tempêtes, inondations, JOP...), mais aussi à la hauteur des enjeux et des défis à venir (Rénovation de nos patrimoines énergétiques et de nos réseaux, constructions de nouveaux ouvrages, transition énergétique et maintien d'un niveau d'expertise et d'engagement qui permettra d'assurer nos missions de service public, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an !).

Bien que nous méritions tout cela, pour l'obtenir nous savons qu'il faudra nous mobiliser ! Alors d'ici au 24 octobre, date de la prochaine CPPNI, préparons-nous à la mobilisation. La FNME-CGT et ses syndicats ne manqueront pas de vous proposer des modalités de grève, de luttes et d'action ! Alors participez aux prochaines AG et/ou 028, puis tenez-vous prêts pour aller chercher ce qu'ils nous doivent...

 Prochaine CPPNI : Le 24 octobre 2024 ! Toutes et tous mobilisés !