

Retour sur le premier tour des négociations

Mardi 23 Janvier 2024

Revendication FO	Retour de la Direction	Notre réaction	Ce qu'on en pense
<p>Augmentation Générale de 4,5%, avec un plancher de 125€ pour soutenir prioritairement les salaires les plus bas de l'entreprise</p>	<p>AG différenciée suivant les revenus des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2,5% pour les salaires inférieurs à 65K€ - 1,5% pour les salaires compris entre 65K€ et 100K€ - 1% pour les salaires supérieurs à 100K€ 	 	<p>Nous sommes favorables à des mécanismes qui permettent de préserver les salaires les plus faibles. Les AG différenciées ont déjà été utilisées de 2012 à 2015, mais avec un niveau d'écart bien plus réduit. Votre avis sur ce sujet ?</p> <p>L'AG pondérée moyenne de cette proposition correspond à 2%, bien en deçà de nos attentes.</p>
<p>Augmentation Individuelle de 2% pour rattraper le retard MSI de 2022 tout en maintenant un taux de sélectivité satisfaisant, et des niveaux corrects d'AI et de changement de coefficient</p>	<p>Enveloppe AI de 1,5% de la masse salariale</p>		<p>Même si nous avons déjà signé des accords avec ce niveau d'AI, le retard pris suite à l'austérité salariale de 2022 n'a toujours pas été compensé. C'est un point de départ que nous voulons voir progresser.</p>
<p>Mutuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - revalorisation de la part employeur - engagement à ouvrir une négociation sur la surcomplémentaire 	<p>Engagement à aborder ces deux demandes lors de la prochaine commission de suivi Prévoyance Santé</p>		<p>En phase avec l'approche proposée par la Direction</p>
<p>Mise en place d'une prime de cooptation, pour intéresser les salariés qui mettent des candidats de leur entourage en relation avec l'entreprise.</p>	<p>Pas d'engagement ferme, mais intéressée pour mener une réflexion sur ce sujet.</p>		<p>En phase avec l'approche proposée par la Direction</p>
<p>Revalorisation de la prime 3x8 à 21% : contrainte de plus en plus forte sur une population qui ne bénéficie pas des avancées sur l'autonomie et les aménagements du temps de travail (télétravail), qui a été le coeur du réacteur pendant la crise Covid, et pour qui l'allongement des carrières liée aux réformes des retraites sera le plus impactante au niveau de la santé.</p>	<p>La Direction ne nie pas ces problématiques, mais estime qu'il faut y répondre autrement, notamment via une politique plus volontariste dans les mobilités de cette population, telle qu'on l'a prévue dans l'accord GEPP par exemple.</p>		<p>FO a effectivement fait inscrire les populations postées et d'une manière générale les métiers ayant un critère de pénibilité reconnu par le code du travail comme étant prioritaires dans la GEPP, pour bénéficier de temps et moyens de formation permettant de postuler plus facilement à de nouveaux emplois. Mais aujourd'hui, les salariés postés des différents services ont le sentiment de ne pas pouvoir changer de poste facilement, et que l'indemnisation pour les 3x8 n'est pas au niveau de la contrainte ressentie quotidiennement et tout au long de la carrière. Un effort supplémentaire de reconnaissance via une revalorisation de la prime 3x8 serait la bienvenue</p>
<p>Ticket Restaurant : revalorisation du titre à 11€97 avec la part employeur à 7€18</p>	<p>Revalorisation du ticket restaurant de <i>biip</i>%</p>		<p>La proposition de revalorisation est beaucoup trop faible. On ne préfère pas dire combien. Une proposition plus en phase avec la réalité des coûts des déjeuners est attendue sur cet item important pour nos collègues ne bénéficiant pas d'une restauration collective et n'étant pas quotidiennement en déplacement.</p>

Retour sur le premier tour des négociations

Ancienneté <ul style="list-style-type: none">- Revalorisation de la prime d'ancienneté de 0,5% par an de la 21ème à la 25ème année. Pour les cadres, revalorisation du traitement mensuel de 2% à 25 ans d'ancienneté- Revalorisation des gratifications pour ancienneté de 10%	La porte n'est pas fermée, à voir suivant le déroulé des négociations.		Un item à faire évoluer, compte tenu de l'allongement de la durée des carrières.
Augmentation des primes de scolarité notamment pour les enfants scolarisés hors famille	La Direction n'est pas favorable à la réévaluation de ce dispositif		Nous n'en faisons pas un sujet prioritaire, mais l'inflation et la hausse des loyers ont un impact non négligeable sur le coût des études des enfants des salariés de Teréga , le plus souvent à la charge de leur famille.

Voilà en synthèse notre ressenti à l'issue de ce premier tour des négociations.

Nous vous proposons de répondre à [cette enquête](#) (lien identique dans le tableau), afin d'avoir un retour sur votre opinion quant à l'idée d'une AG différenciée en fonction des revenus.

FO de manière générale est favorable à un soutien des salaires les plus bas, c'est pourquoi nous avons revendiqué un plancher. Nous ne sommes pas à l'origine de cette proposition d'AG différenciée, mais nous sommes prêts à la défendre et surtout à l'améliorer (notamment pour contrer les risques d'effets de seuils) en fonction de vos retours.

Les augmentations individuelles ne doivent pas devenir la variable d'ajustement de l'inflation. Il s'agit de permettre des augmentations correspondant à la motivation et à l'engagement des salariés. **FO s'inscrit dans un équilibre entre AG et AI** qui n'ont pas les mêmes objectifs : le maintien des charges subies d'une part et la reconnaissance des contributions individuelles d'autre part .

En l'état, même si les négociations sont ouvertes sur pas mal d'item, **le niveau d'AG proposé, très en dessous de l'inflation et des attentes des salariés de Teréga, n'est pas acceptable pour nous.** C'est un point sur lequel nous attendons des avancées significatives lors du prochain tour des négociations.

La délégation FO Teréga pour ces négociations :
Philippe Gil, Jean Michel Laborde, Sofiane Mokhtari.

Abonnez vous à notre newsletter sur www.foterega.fr