

**ACCORD NATIONAL SUR LES EVOLUTIONS SALARIALES
DANS LES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES EN 2006 ET 2007**

Préambule

Le présent accord de branche qui englobe, pour la période 2006-2007, les évolutions du Salaire National de Base (SNB) et les taux d'avancements individuels au choix, traduit le souci partagé par les signataires d'améliorer, pour les entreprises de la branche des IEG et leurs salariés, la visibilité sur les évolutions salariales à moyen terme.

Il concrétise, pour la période couverte par l'accord et grâce à l'utilisation des différents leviers disponibles, la volonté des signataires d'assurer :

- pour les salariés actifs de la branche, indépendamment des mesures d'entreprises qui complètent l'accord de branche, une progression en moyenne de leur pouvoir d'achat [1], supérieure à 2% sur l'ensemble des deux années 2006 et 2007 ;
- une progression du pouvoir d'achat des agents inactifs de 0,5% sur l'ensemble des deux années 2006 et 2007 [1].

¹ La progression ou le maintien du pouvoir d'achat sont appréciés en comparant l'évolution des salaires et prime de compensation de l'augmentation de la cotisation retraite bruts, et l'inflation moyenne tous ménages hors tabac.

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 713-1 du Code du travail :

- s'inscrit dans le cadre de l'article 9 du statut national du personnel des industries électriques et gazières selon lequel le salaire national de base (SNB) applicable à l'ensemble des agents soumis à ce statut est fixé par voie d'accord collectif de branche ;
- concerne les avancements au choix aux 1er janvier 2006 et 2007 ;
- modifie certaines dispositions du système de rémunération de 1982.

Article 2 - Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est identique à celui défini pour le statut national du personnel des industries électriques et gazières par les articles 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 et 1^{er} dudit statut.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 3 - Revalorisation du SNB

31. Revalorisations du SNB

Les parties signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes de revalorisation du SNB pour les années 2006 et 2007 :

- augmentation de 0,6% au 1er février 2006 soit un montant du SNB égal à : 438,42 €,
- augmentation de 0,8% au 1er avril 2006 soit un montant du SNB égal à : 441,93 €,
- augmentation de 0,4% au 1er juillet 2006 soit un montant du SNB égal à : 443,70 €,
- augmentation de 0,9% au 1er janvier 2007 soit un montant du SNB égal à 447,69 €,
- augmentation de 0,6% au 1er avril 2007 soit un montant du SNB égal à 450,38 €.

32. Résorption de la "prime exceptionnelle de compensation de la hausse de la cotisation retraite"

L'UFE et l'UNEmIG s'engagent à prendre avec les employeurs de la branche les mesures nécessaires pour ramener cette prime :

- de 3,95% à 3,75% de la rémunération principale à compter du 1er février 2006,
- de 3,75% à 3,55% de la rémunération principale à compter du 1er avril 2006,
- de 3,55% à 3,35% de la rémunération principale à compter du 1er juillet 2006,
- de 3,35% à 3,05% de la rémunération principale à compter 1er janvier 2007,
- de 3,05% à 2,85% de la rémunération principale à compter 1er avril 2007.

33. Clause de revoyure

Les mesures prévues aux articles 31 et 32 pour l'année 2006 sont acquises.

Si début 2007 la somme des inflations réelle 2006 et prévisionnelle 2007 est supérieure à 3,3%, les signataires du présent accord se retrouveront pour négocier les adaptations à apporter aux mesures de l'année 2007 (SNB et prime de compensation de l'augmentation de la cotisation retraite).

En tout état de cause, à l'issue des deux années 2006 et 2007, l'ensemble des mesures concernant le SNB devra avoir produit un effet en masse correspondant à celui de l'inflation hors tabac sur les deux années, majoré de 0,5 point.

Article 4 : Evolution du système de rémunération

Le système de rémunération de 1982 est adapté de façon à :

- faciliter les évolutions de salaire dans un même GF. Pour cela il est convenu d'étendre les plages de NR associées aux GF ;
- augmenter le nombre d'agents bénéficiaires chaque année d'une augmentation individuelle au choix. Pour cela il est convenu d'augmenter le nombre de NR.

Les augmentations de salaire minimales prévues dans le système de rémunération de 1982 en cas de changement de GF sont maintenues.

Les adaptations du système de rémunération de 1982 sont décrites en annexe 2 au présent accord. Elles prendront effet au 1^{er} janvier 2006.

Le présent accord ne modifie en rien les politiques promotionnelles des entreprises, et n'a pas d'incidence sur les dispositions relatives aux promotions entre collègues.

Les signataires de l'accord conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation de branche sur le système de classification/rémunération au début de l'année 2007. La conclusion d'un nouvel accord à l'issue de cette négociation classification rémunération rendra caducs le système de rémunération de 1982 ainsi que les adaptations prévues par le présent accord.

Article 5 - Avancements au choix aux 1^{ers} janvier 2006 et 2007

Sont traitées dans cet article les modalités concernant les avancements au choix aux 1^{ers} janvier 2006 et 2007.

51- CONTINGENTS NUMERIQUES D'AVANCEMENTS

511- Contingent d'avancements pour les collègues cadres, maîtrise et exécution

5111-Formule générale de calcul

Le nombre global d'avancements de NR, tous collègues confondus, dont dispose chaque chef d'entreprise ou d'établissement au titre d'une année, est calculé par application de la formule suivante :

$$CA = K1 * E + K2 * M + K3 * C$$

M R
3 / 12
PB
RS

E, M, C sont les effectifs en équivalent temps plein de l'entreprise ou de l'établissement au 31 octobre 2005 (pour les avancements au choix au 1^{er} janvier 2006) et au 31 octobre 2006 (pour les avancements au choix au 1^{er} janvier 2007), dans chacun des trois collèges.

Compte tenu des adaptations prévues à l'article 4 du présent accord, **K1, K2, K3** sont des coefficients dont les valeurs sont au moins égales aux valeurs suivantes, selon les besoins de l'entreprise en termes de reconnaissance individuelle et compte tenu de ses capacités financières :

- K1 \geq 35% [²]
- K2 \geq 35% [²]
- K3 \geq 53% [²].

CA est, pour l'année considérée, le nombre d'avancements de NR arrondi à l'unité la plus proche.

5112- Taux par collège

Les taux par collège constatés in fine après décision d'attribution du chef d'entreprise ou d'établissement doivent être, pour l'année considérée, compris :

- entre K1 moins k et K1 plus k s'agissant du collège exécution,
- entre K2 moins k et K2 plus k s'agissant du collège maîtrise,
- entre K3 moins k et K3 plus k s'agissant du collège cadre.

K1, K2, K3 sont les coefficients retenus par l'entreprise pour le calcul de CA conformément au § 5111 et dans les conditions précisées au § 521.

Compte tenu des adaptations prévues à l'article 4 du présent accord, la valeur de k est fixée par défaut à 0,04. Par accord collectif d'entreprise, cette valeur de k peut être augmentée sans toutefois devenir supérieure à 0,1.

512- Contingents numériques d'avancements des groupes spéciaux "Cadres Débutants" et "Jeunes Techniciens Supérieurs"

Pour chacun de ces contingents spéciaux et compte tenu des adaptations prévues à l'article 4 du présent accord, le taux permettant le calcul du nombre total d'avancements de NR au titre d'une année est fixé à 70%. Il est appliqué à l'effectif au 31 octobre 2005 (AC au 1^{er} janvier 2006) et à l'effectif au 31 octobre 2006 (AC au 1^{er} janvier 2007) de chaque groupe.

La période d'appartenance à un groupe spécial est de 5 ans.

52- MODALITES D'ATTRIBUTION DES AVANCEMENTS AU CHOIX AUX 1^{ERS} JANVIER 2006 et 2007

521- Généralités

Les contingents d'avancements et leurs modalités d'attribution font l'objet :

- d'une négociation collective d'entreprise avec les délégués syndicaux ; en cas d'échec de la négociation, la direction de l'entreprise arrête les mesures nécessaires dans le cadre fixé par l'accord de branche.

² Soit un impact cumulé moyen d'environ 0,95% sur la masse des rémunérations principales.

- d'une concertation approfondie dans les entreprises qui n'ont pas de délégués syndicaux.

Il sera tenu compte dans ces négociations ou concertations d'entreprise des dispositions conventionnelles existantes en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un avancement au choix pourra prendre la forme d'une progression d'un, deux, trois ou quatre niveaux de rémunération.

Les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés ont la possibilité d'arrondir à l'unité supérieure le nombre de bénéficiaires, de cumuler ce nombre sur plusieurs années (anticipation, report, ...) ou de déterminer un taux moyen applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise, selon la formule suivante :

$$CA = K (E + M + C).$$

Le taux moyen K sera calculé de la façon suivante :

1. détermination des taux par collègue K1, K2 et K3 selon les modalités précisées précédemment,
2. calcul de K :

$$K = [K1 * E + K2 * M + K3 * C + 0,7 * CD + 0,7 * JTS] / [E + M + C + CD + JTS]$$

où E, M, C, CD et JTS sont respectivement les effectifs des collèges exécution, maîtrise, cadre, cadre débutant et jeunes techniciens supérieurs, de l'entreprise.

Ces entreprises peuvent également recourir à un taux unique d'augmentation de la masse de leurs rémunérations principales, calculé de la façon suivante :

$$T = [0,75 * MSExéc + 0,75 * MSMaîtrise + 1,15 * MSCadres + 1,6 * MSJC + 1,6 * MSJTS] / [MSExéc + MSMaîtrise + MSCadres + MSJC + MSJTS] \%$$

Lorsque les effectifs d'un collège dans une entreprise sont inférieurs ou égaux à 6 salariés, le dispositif de cumul (anticipation, report, ...) sur plusieurs années est applicable au collège concerné.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi des attributions sont définies localement par voie d'accord d'entreprise. Ces dispositions ne sont pas exclusives de la consultation des organismes de représentation du personnel compétents lorsqu'ils existent.

522- Modalités particulières

5221- Temps d'activité dans le niveau de rémunération

La situation des agents dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à quatre ans est examinée en priorité au moment des avancements afin de leur accorder, sauf choix négatif qui doit être clairement motivé et exprimé, un avancement de niveau dans le cadre du contingent annuel.

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

5222- Agents à temps partiel de toute nature

Les avancements attribués aux agents à temps partiel, à temps réduit (individuellement ou collectivement), à temps choisi, quel que soit leur collège d'appartenance, sont décomptés au prorata de leur temps d'activité.

5223- Agents longs malades

Une attention particulière doit être portée aux agents en position de longue maladie pour lesquels il y a lieu de faire constater en commission paritaire du personnel, lors de l'examen des avancements, que leur cas a été dûment considéré, en communiquant leur situation au regard des avancements afin qu'une éventuelle omission les concernant puisse être redressée.

L'absence d'attribution d'avancement devra être clairement motivée et exprimée.

5224- Changement de groupe fonctionnel

L'avancement de niveau au choix attribué au titre du présent accord à un agent bénéficiant ultérieurement d'un changement de groupe fonctionnel avec effet du 1er janvier 2006 ou du 1er janvier 2007 ou antérieurement, est conservé, lorsque la promotion apporte un gain de deux niveaux de rémunération.

Dans le cas d'une promotion apportant un gain de plus de deux niveaux, l'avancement est rendu disponible et peut être attribué à un autre agent ou encore maintenu au même agent dans son nouveau groupe fonctionnel.

5225- Agents des CCAS et CAS

Il est rappelé que les modalités spécifiques d'attribution des avancements du personnel mis à disposition de la CCAS et des CAS sont explicitées dans la circulaire Pers 377 (§ IV-1).

5226- Mesure transitoire

Parmi les agents ayant bénéficié d'un avancement au choix aux 1ers janvier 2006 et 2007, la proportion de ceux ayant bénéficié d'un NR ne devra pas être supérieure à :

- 30 % en 2006,
- 45 % en 2007.

523- **Dates d'effet**

La date d'effet des avancements au choix attribués dans le cadre du présent accord est fixée au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'avancement est attribué..

524- **Cas particulier des agents ayant bénéficié de la mesure exceptionnelle prévue par les accords de branche des 21 novembre 2002 et 03 décembre 2003**

Pour l'application des dispositions de l'article 4 du présent accord, la nouvelle position en NR des agents ayant bénéficié de la mesure exceptionnelle prévue à l'article 23 de l'accord du 21 novembre 2002 ou de celle prévue à l'article 23 de l'accord du 3 décembre 2003 sera déterminée au 1^{er} janvier 2006 en tenant compte de l'équivalence de NR obtenue au titre de la dite mesure exceptionnelle dont ils ont bénéficié. Une fois cette transposition effectuée, les 2 mesures exceptionnelles cesseront immédiatement de produire tout effet.

Article 6 - Bilan des années 2006 et 2007

Les signataires conviennent qu'un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera présenté à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national au cours des mois de novembre 2006 et 2007.

Article 7 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les dispositions de ses articles 3, 5 et 6 ne sont pas reconductibles au delà des périodes qu'elles prévoient et cesseront donc de produire tout effet à compter du 1er janvier 2008.

Article 8 - Notification, dépôt et entrée en vigueur

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

A l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 9 - Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du Code du travail.

Fait à Paris, le ...

24 FEV. 2006



Pierre Bart
Président de l'UFE



Michel Astruc
Président de l'UNEmIG

Les représentants des Fédérations Syndicales

CFDT



J.C. PELOFFY

CFE-CGC

CMTE-CFTC

CGT

CGT-FO



M. ROYER

ANNEXE 1

RECAPITULATIF
des effets des mesures de branche

Les mesures de branche ayant un impact sur les salaires des actifs ont un effet en masse moyen de :

	Report 2005	Direct 2006	Total 2006	Report 2006	Direct 2007	Total 2007	Report 2008
§ 31 « SNB »	0,66	1,39	2,04	0,42	1,36	1,78	0,14
§ 32 « prime exc. comp. retraite »	-0,25	-0,45	-0,70	-0,15	-0,45	-0,60	-0,05
§ 4 « levée butées »		0,1	0,1	-	0,1	0,1	-
§ 5-111 « AC »	-	0,85	0,85	-	0,85	0,85	-
Ancienneté			0,55			0,55	
TOTAL			2,84			2,68	

Les mesures de branche ayant un impact sur les pensions des inactifs ont un effet en masse de :

	Report 2005	Direct 2006	Total 2006	Report 2006	Direct 2007	Total 2007	Report 2008
§ 31 « SNB »	0,66	1,39	2,04	0,42	1,36	1,78	0,14
TOTAL			2,04			1,78	

ANNEXE 2

ADAPTATION DU SYSTEME DE REMUNERATION DE LA BRANCHE DES IEG

I. - Le document intitulé « système de rémunération » annexé à la convention du 31 mars 1982 « relative à la réforme de la structure des rémunérations » est modifiée comme suit :

1. Les dispositions de la section 2 « grille des coefficients de rémunération » ainsi que le tableau 1 sont remplacés par les dispositions et le tableau suivants :

Le système comporte 68 niveaux de rémunération ; à chacun est associé un coefficient de rémunération K :

Niveau de rémunération	Coefficient	Ecart %	Niveau de rémunération	Coefficient	Ecart %	Niveau de rémunération	Coefficient	Ecart %
10	201,0	-	130	338,6	2,5	245	592,9	2,5
20	212,5	5,7	135	347,0	2,5	250	607,5	2,5
25	216,8	2,0	140	355,6	2,5	255	622,6	2,5
30	221,1	2,0	145	364,4	2,5	260	638,0	2,5
35	225,4	1,9	150	373,4	2,5	265	653,8	2,5
40	229,8	2,0	155	382,5	2,4	270	669,9	2,5
45	234,4	2,0	160	391,9	2,5	275	686,4	2,5
50	239,0	2,0	165	401,4	2,4	280	703,4	2,5
55	243,6	1,9	170	411,2	2,4	285	719,3	2,3
60	248,3	1,9	175	421,4	2,5	290	735,5	2,3
65	253,4	2,1	180	431,8	2,5	295	751,9	2,2
70	258,7	2,1	185	442,4	2,5	300	768,6	2,2
75	263,5	1,9	190	453,3	2,5	305	785,7	2,2
80	268,3	1,8	195	464,5	2,5	310	803,2	2,2
85	274,4	2,3	200	475,9	2,5	315	821,2	2,2
90	280,7	2,3	205	487,7	2,5	320	839,7	2,3
95	286,9	2,2	210	499,8	2,5	325	858,0	2,2
100	293,3	2,2	215	512,1	2,5	330	876,7	2,2
105	300,1	2,3	220	524,7	2,5	340	898,2	2,5
110	307,1	2,3	225	537,7	2,5	350	918,2	2,2
115	314,7	2,5	230	551,0	2,5	355	939,3	2,3
120	322,5	2,5	235	564,7	2,5	360	960,9	2,3
125	330,5	2,5	240	578,7	2,5			

2. Le TABLEAU 2 est modifié comme suit :

Groupe fonctionnel	Niveaux de rémunération	Groupe fonctionnel	Niveaux de rémunération	Groupe fonctionnel	Niveaux de rémunération
2	20 à 160	7	60 à 240	12	160 à 360
3	30 à 160	8	80 à 240	13	180 à 360
4	40 à 160	9	100 à 240	14	200 à 360
5	50 à 160	10	120 à 240	15	220 à 360
6	60 à 160	11	140 à 240	16	240 à 360
				17	260 à 360
				18	280 à 360
				19	300 à 360

M
RB RG
TR

3. Le premier alinéa de la section 42. «Changement de groupe fonctionnel » est remplacé par le texte suivant :

La promotion d'un groupe fonctionnel à un groupe fonctionnel de rang plus élevé se fait au deuxième niveau de rémunération au-dessus du niveau quitté, au minimum au premier niveau du nouveau groupe, au maximum au dernier niveau du nouveau groupe.

II. – L'annexe 1 « Transposition » à la convention du 31 mars 1982 « relative à la réforme de la structure des rémunérations » est modifiée comme suit :

Les dispositions et le tableau suivants sont ajoutés après la section 123 :

Au 1^{er} janvier 2006 :

La transposition s'effectuera de la façon décrite dans le tableau ci-dessous. A compter de la même date, toute référence figurant dans des dispositions réglementaires ou conventionnelles, à des « niveaux de rémunération » (NR) établies selon le système applicable jusqu'au 31 décembre 2005, est également transposée de plein droit de la façon décrite dans le tableau ci-dessous.

**MODALITES DE TRANSPOSITION DES NIVEAUX
DE REMUNERATION AU 1^{er} JANVIER 2006**

NR avant transposition	NR après transposition	NR avant transposition	NR après transposition
1	20	19	190
2	20	20	200
3	30	21	210
4	40	22	220
5	50	23	230
6	60	24	240
7	70	25	250
8	80	26	260
9	90	27	270
10	100	28	280
11	110	29	290
12	120	30	300
13	130	31	310
14	140	32	320
15	150	33	330
16	160	34	340
17	170	35	350
18	180		

III. - L'annexe 3 « grille des chefs d'unité » à la convention du 31 mars 1982 « relative à la réforme de la structure des rémunérations » est modifiée comme suit :

U1	U2	U3	Niveau	Coefficient	Ecart %
X	X	X	CA	815,0	-
X	X	X	CB	833,6	2,3
X	X	X	DA	852,6	2,3
X	X	X	DB	871,6	2,2
X	X	X	EA	891,1	2,2
X	X	X	FA	920,0	3,2
X	X	X	GA	948,0	3,0
X	X	X	HA	977,1	3,1
	X	X	HB	999,6	2,3
	X	X	IA	1022,6	2,3
		X	IB	1046,1	2,3
		X	JA	1070,2	2,3
		X	JB	1094,8	2,3

Au 1^{er} janvier 2006 la transposition s'effectuera de la façon décrite dans le tableau ci-dessous :

NR avant transposition	NR après transposition
A, B, C	CA
D	DA
E	EA
F	FA
G	GA
H	HA

AB
RC
RQ
M