

3^{ème} Réunion Négociation Projet fusion PLA / MFPM

14 janvier 2026

A l'issue de la 3^{ème} réunion de Négociation, plusieurs éléments ont été abordés :

- ❖ Les forfaits pompiers et chaufferie
- ❖ Les nouvelles propositions sur la rémunération agents PLA
- ❖ L'annualisation de la rémunération des agents MFPM

1 / Forfait pompiers

Proposition d'un nouveau forfait pour les pompiers. Le système reste assez semblable.

CALCUL BONIFICATION ET MAJORATION TRAVAIL SAMEDI & DIMANCHE

PLA	MFPM
Travail du samedi Donne lieu à compensation en temps ou en argent avec une majoration de : -25 % en A (à compter du 11 ^{ème} samedi A) - 50 % en B - 70 % en C	Travail du samedi Il est institué une bonification de : - 10% du temps de travail effectif réalisé dans la plage horaire de l'équipe A ; - 20% du temps de travail effectif réalisé dans la plage horaire de l'équipe B ; - 75% du temps de travail effectif réalisé dans la plage horaire de l'équipe C, incluant les éventuelles majorations légales. Ces bonifications peuvent être payées sans attendre la fin de l'année ou récupérées, au choix du salarié.
Travail du dimanche et jours fériés Majoration Dimanches et jours fériés (hors 1 ^{er} mai) : 100 % du temps de présence	Travail du dimanche et des jours fériés La majoration liée au travail du dimanche ou des jours fériés comprend les éventuelles bonifications et majorations pour heures supplémentaires. Cette majoration est de 110 % du temps de travail effectif. Cette majoration peut être payée sans attendre la fin de l'année ou récupérée, au choix du salarié. En cas de récupération, le temps de repos sera arrondi à une équipe entière pour une journée complète effectuée le dimanche ou le jour férié.

2 / Rémunération agents

Lors de la dernière réunion, nous avons alerté sur le risque de baisse de salaire d'un certain nombre d'agents avec la disparition des primes spécifiques à PLA. 61 salariés ont été identifiés. Et les écarts de salaire annuel pouvaient être très importants. Ce qui est tout à fait inacceptable.

Dans ses nouvelles propositions, la direction promet l'absence totale de différence de rémunération pour l'ensemble des salariés, en fonction du modèle de rachat choisi.

	Version 10/12/2025		Rachat RVA 3000		Rachat RVA 3000 + Panier de Nuit		Rachat forfait	
	Impact annuel global favorable	Impact annuel global défavorable	Impact annuel global favorable	Impact annuel global défavorable	Impact annuel global favorable	Impact annuel global défavorable	Impact annuel global favorable	Impact annuel global défavorable
Agents temps plein	Environ 70 %	Environ 30 %	Environ 80 %	Environ 20 %	100 %	0 %	100 %	0%
(hors pompiers, hors chaufferie, hors temps partiel)	Ecart maxi : + 1400 EUR	Ecart maxi : - 1000 EUR	Ecart maxi : + 1400 EUR	Ecart maxi : - 650 EUR	Ecart maxi : + 1400 EUR	N/A	Ecart maxi : + 1400 EUR	N/A
	Ecart mini : + 1 EUR	Ecart mini : - 10 EUR	Ecart mini : +1 EUR	Ecart mini : -10 EUR	Ecart mini : +10 EUR	N/A	Ecart mini : +200 EUR	N/A
	Ecart moyen : + 480 EUR	Ecart moyen : - 320 EUR	Ecart moyen : + 550 EUR	Ecart moyen : - 250 EUR	Ecart moyen : + 600 EUR	N/A	Ecart moyen : + 800 EUR	N/A
Agents temps plein (chaufferie)	100 % Ecart entre 1500 EUR et 1800 EUR	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Agents temps plein (pompiers)	100 % Environ 3000 EUR	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Et le rachat serait versé sur 1 mois, 9 mois ou 12 mois selon le montant de la compensation.

Il ne s'agit toujours que d'une prime, d'un rachat de forfait. Et au-delà de cet aspect, la RVA de 3000 euros chez PLA, correspondait à des postes exigeant une grosse formation. La RVA avait justement été augmenté pour les rendre plus attractifs. Il risque d'y avoir un manque de vocation, une perte de compétences avec la disparition de ce petit bonus.

Autre sujet, comment être assurés que les 61 salariés auront retrouvé le même niveau de rémunération à la fin de la période de rachat du forfait. Si le rachat se fait seulement sur une année, il est fort à parier que l'AG + l'AI ne permettront pas de compenser la différence.

L'intéressement a été intégré dans le calcul du salaire. Pourtant cette prime reste très aléatoire et peut être très différente d'une année à l'autre. Mais les salariés PLA gagneraient entre 40 % et 60 % de plus grâce au système de double péréquation.

3 / Annualisation rémunération agents MFPM

La direction propose une harmonisation des structures de rémunération des agents. Actuellement, les salariés MFPM parlent en TH (Taux Horaire). Alors que le salaire est annualisé à PLA. Le taux horaire n'est plus appliqué dans une majorité d'entreprises. Elle est parfois incompréhensible par les candidats et constitue une difficulté pour rentrer les postes attractifs. C'est aussi plus lisible lors d'un changement de statut. L'annualisation prendrait effet pour tous les salariés de la MFPM le 1^{er} Janvier 2027.