

FO Négociations au sein de la Branche des IEG

Energie CPPNI du 2 décembre 2025

ORDRE DU JOUR :

- Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : structure de grille
- Négociation de l'accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030

Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : structure de grille

Comme indiqué dans notre [compte rendu précédent](#), la négociation sur la structure de grille porte sur les points suivants :

- Salaire minimum
- Revalorisation de grille
- Plafond et plancher de collègue
- Augmentations individuelles
- Granularité de la grille
- Majoration résidentielle

Dès l'ouverture de séance, les employeurs ont insisté sur la nécessité de prouver notre capacité à nous réformer collectivement dans la Branche, en appelant les fédérations à faire des concessions face à leurs nouvelles propositions.

Pour FO Énergie, se réformer ne peut en aucun cas signifier céder à la logique de la moins-disance sociale. Cette négociation doit être l'occasion de garantir des avancées pour l'ensemble des salariés, et non de régler seulement quelques situations marginales.



Journal de négociation

Propositions Employeurs (les nouveautés sont en vert)

La mise en place d'un salaire minimal de branche ➔ SMIC mensuel +2 %

Pour les employeurs, il s'agit d'un minimum garanti. Il peut être plus élevé en fonction du niveau d'embauche et des politiques d'entreprises.

Mesure d'accompagnement : revalorisation de grille de 1 % conditionnée au respect de l'enveloppe fixée par les employeurs

Une grille de rémunération à pas plus fins ➔ suppression des NR et progression de 0,1 % entre deux coefficients

Un niveau minimal d'augmentations individuelles à 2 %

Une revalorisation des plafonds de NR de 10 % pour chacun des collègues

Revendications/commentaires FO

Salaire minimum de branche = SMIC + 20 %
Pour rappel, lors de la mise en place de la grille en 1982, le salaire minimum (GFI, NR 10, échelon 1) était équivalent au SMIC + 27 %

Selon FO Énergie, ce changement de grille est une vraie transformation pour les agents et le management. Ce dispositif est appelé à durer plusieurs décennies. L'acceptation et l'accompagnement de ce changement méritent un signal bien plus fort de la part des employeurs.

Ceci permettra aux employeurs d'intégrer dans les salaires certaines primes pérennes et de « reconnaître plus souvent les salariés »

C'est un discours que l'on a déjà entendu!

2,5 % (actuellement NR ~2,3 %)

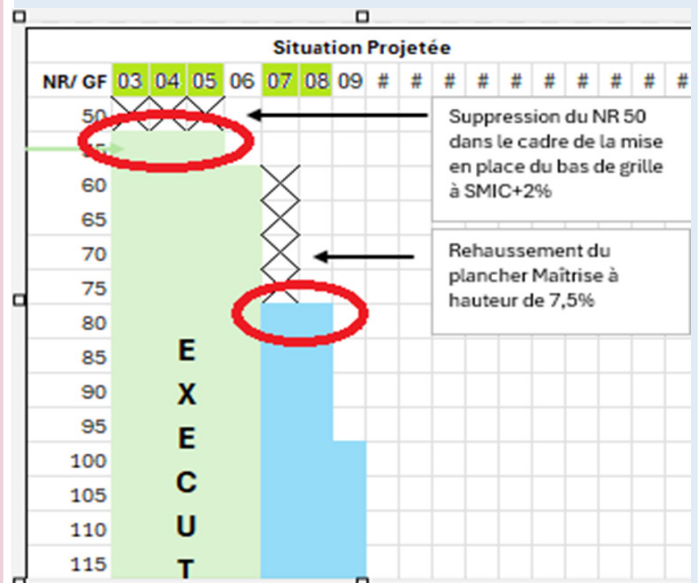
Cette mesure permet de débloquent la situation des 660 agents arrivés au maximum de leur niveau de rémunération (butée de NR). Elle apporte également une solution pour les cadres dont la rémunération dépassait d'ores et déjà le précédent plafond proposé (+7,5 %).

Une revalorisation du plancher de NR du collège maîtrise de 7,5 % (12 salariés concernés)

Le coefficient minimum pour le collège maîtrise serait équivalent au NR 80

Cela atténue un peu le tassement de la grille constaté depuis plusieurs années.

Toutefois, les GF 3, 4, 5 et 7, 8 se retrouvent au même niveau plancher.



FO rappelle qu'il existait des écarts significatifs à l'embauche en fonction des niveaux de diplômes. Ces écarts ont été écrasés au fil du temps.

FO demande que le plancher de NR du collège cadre soit également étudié. Il n'a pas évolué depuis la grille de 1982.

Majoration résidentielle : les employeurs proposent de la supprimer et de l'incorporer dans les salaires. La prise en compte de la cherté de la vie serait confiée aux entreprises en fonction de leurs besoins et enjeux RH

Le système de majoration résidentielle est certes vieillissant et peu adapté aux écarts de niveau de vie constatés aujourd'hui. Mais c'est une disposition statutaire qui profite à tous. Sa modernisation est possible. Par exemple, FO Énergie a soulevé la question de la majoration saisonnière dans certaines zones.

Chaque entreprise définit ses propres règles de mobilité et d'attractivité. Si on leur laisse le choix de négocier ou non un équivalent à la majoration résidentielle, cela conduit à des dispositions non pérennes et génératrices d'inégalités.

À l'issue des échanges, FO Énergie a exprimé sa volonté de poursuivre la négociation. Étant donné qu'il s'agit d'une enveloppe globale, nous souhaitons avancer dans les échanges avant de nous prononcer sur la mesure d'accompagnement.
Prochains thèmes de négociation : ancienneté (échelons) et astreinte.

Négociation de l'accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030

L'accord actuel prend fin le 31 décembre 2025. La négociation n'étant pas terminée, les employeurs proposent de le prolonger. Un avenant sera signé le 2 décembre pour repousser l'échéance au 31 mars 2026.

Prochaine CPPNI
Le 6 janvier 2026