



GRILLE DE RÉMUNÉRATION

UNE « MODERNISATION » AU RABAIS

En juin 2024, les employeurs ont suspendu la négociation sur la modernisation de la grille de rémunération. À la rentrée 2025, le dossier revient sur le devant de la scène, poussé par certains, pour des raisons plus électoralistes que syndicales.

En octobre 2025, les employeurs ouvrent les négociations en annonçant un mandat prétendument évolué, mais sans augmentation du volume global. En clair : ce qui serait accordé sur certaines thématiques serait repris sur d'autres. Cette logique de vases communicants se confirme séance après séance.

Propositions Employeurs	Analyses/Positions FO
<u>Salaire minimum</u> : SMIC + 2 % (équivalent du NR 55 actuel).	Il s'agit d'une simple mise en conformité réglementaire imposée par le gouvernement, qui continue d'écraser la grille.
<u>Revalorisation générale de la grille</u> : + 1 %.	Proposition indécente au regard du gel des échelons d'ancienneté 1, 2 et 3, du gel des NR 10, 20, 30, 40 et 50.
<u>Minima d'augmentation individuelle</u> : 2 %.	La valeur moyenne actuelle d'un NR est de 2,3 %. Cette proposition constitue donc une baisse des augmentations individuelles. C'est un discours que l'on a déjà entendu !
<u>Granularité de la grille</u> : des pas de 0,1 %.	Mesure ouvrant la porte à l'arbitraire managérial et à l'individualisation des rémunérations, sans garanties suffisantes de contrôle social par la CSP.
<u>Majoration résidentielle (MR)</u> : suppression de la MR et intégration dans la rémunération individuelle.	La MR fait les frais des vases communicants, remettant en cause un mécanisme de branche au profit d'une gestion d'entreprise et donc inégalitaire et non pérenne.

Propositions Employeurs	Analyses/Positions FO
<p><u>Plafonds et plancher de collègue</u> : une revalorisation des plafonds de NR de 10 % pour tous les collèges et revalorisation du plancher de NR du collègue maîtrise de 7,5 %, qui serait équivalent au NR 80.</p>	<p>Rehausser les plafonds permet de débloquer la situation pour près de 700 agents en «butée de NR». La hausse du plancher du collègue maîtrise ne sert qu'à recréer un écart avec le collègue exécution qui s'est comblé à force de remonter le minima de grille. En 1995, l'écart entre les embauches BTS et CAP était de 12 NR, il est maintenant de 7 NR.</p>
<p><u>Échelons d'ancienneté</u> : création de deux nouveaux échelons à 38 et 41 ans d'ancienneté, avec un pas de 1,14 %, sans réactivation de l'échelon 1.</p>	<p>Totalement insuffisant au regard de l'allongement des carrières et du recul de l'âge de départ à la retraite.</p>
<p><u>Indemnité d'astreinte</u> : rémunération de l'astreinte sur la base de l'échelon 4 au lieu de l'échelon 1.</p>	<p>Mise en conformité nécessaire compte tenu du gel des échelons 1,2 & 3.</p>
<p><u>Embauches selon le niveau de diplôme ou par la prise en compte de l'expérience professionnelle</u> : définir des niveaux d'embauche a minima en fonction du niveau de diplôme et prendre en compte l'expérience professionnelle par les échelons. Exemple : un salarié justifiant de 13 à 16 ans d'expérience dans le même métier serait recruté au sein des IEG à l'échelon 7.</p>	<p>Là encore, la Branche laisse les entreprises prendre la main sur les niveaux d'embauche en fonction de leurs besoins, sans garanties suffisantes de contrôle social par la CSP.</p>

À ce stade, le projet présenté par les employeurs est moins-disant que le système actuel, incapable de répondre à l'écrasement de la grille et insuffisant pour garantir une réelle reconnaissance salariale. FO Énergie continuera à défendre ses revendications sans ambiguïté, sans faux-semblants et sans compromis.