

Grille de rémunération

Modernisation n'est pas synonyme d'amélioration!

Avril
2026

Présentée comme une réforme de modernisation, la nouvelle grille de rémunération proposée par les employeurs transforme en profondeur les équilibres du système existant.

Des mesures ciblées...

Le projet met en avant plusieurs mesures présentées comme positives :

- Revalorisation de la prime d'astreinte
- Ajustement des planchers et plafonds de collèges
- Relèvement du plafond d'échelons d'ancienneté
- Évolutions techniques de la grille

Ces mesures concernent des situations spécifiques et ne produisent qu'un effet limité pour **uniquement 20 % d'entre nous**

... Face à des impacts généralisés!

Pour le reste, cette modernisation de la grille de rémunération va se traduire pour tous par :

- Une perte de repères collectifs
- Une modification des mécanismes de progression salariale
- Une diminution de la valeur d'augmentation individuelle

Ces modifications en revanche s'appliquent **à nous tous!**

Suppression des NR : quand c'est flou...

Aujourd'hui	Ce qui nous est proposé
Niveaux de Rémunération (NR) clairs	Disparition des NR
Repère collectif partagé	Évolution en %
Lisibilité des parcours	Logique individualisée
Une grille numérique de 66 lignes	Plus de 1500 coefficients de rémunération

La suppression des NR entraînerait une transformation profonde du système de rémunération. Elle ferait disparaître une grille claire, lisible et partagée par l'ensemble des salariés, au profit d'un dispositif plus complexe et moins transparent.

Groupes Fonctionnels : une évolution plafonnée

Aujourd'hui	Ce qui nous est proposé
Évolutions variables selon le GF	+4,6% pour tous les GF

Augmentations individuelles : une valeur en baisse

Aujourd'hui	Ce qui nous est proposé
Moyenne ≈ 2,3% par NR	2%
Évolution selon le nombre de NR attribué	Ajustements par pas de 0,1%

Le passage de 2,3 % à 2 % est synonyme d'une **baisse de la valeur de l'augmentation individuelle**. Quant aux éventuels ajustements de pas supplémentaire, l'expérience de la précédente réforme nous appelle à la prudence voire à la méfiance!

Augmentations générales : un cadre moins homogène

Aujourd'hui	Ce qui nous est proposé
SNB unique branche	SNB + possibilités d'augmentations d'entreprise
Cadre commun	Différenciation possible jusqu'à 150% de l'évolution annuelle du SNB

Pour exemple, si le SNB est augmenté de 0,3 % → l'augmentation générale d'une entreprise pourrait être au maximum de 0,45 %.

Cette mesure :

- A un effet limité dans les faits
- Génère l'introduction d'une concurrence salariale entre entreprises
- Affaiblit **le cadre commun**
- Et n'est assortie d'aucun engagement ferme ni en valeur, ni dans le temps...

Ancienneté : une évolution défavorable dans les faits

Échelon	Aujourd'hui (années / coeff)	Ce qui nous est proposé (années / coeff)
1*	1 / 1,00	0 / 1,00
2*	2 / 1,06	3 / 1,02
3*	3 / 1,07	6 / 1,037
4	4 / 1,09	9,5 / 1,055
5	6 / 1,12	13 / 1,083
6	9,5 / 1,15	17 / 1,119
7	13 / 1,18	21 / 1,156
8	17 / 1,22	25 / 1,193
9	21 / 1,26	29 / 1,206
10	25 / 1,30	33 / 1,220
11	30 / 1,315	37 / 1,234
12	34 / 1,330	41 / 1,248

* non utilisé pour permettre les embauches au-dessus du SMIC mais existant

À l'origine, notre grille salariale actuelle **permettait une évolution salariale de 33 %** au titre de l'ancienneté (de l'échelon 1 à 12).

La proposition actuelle **permettrait une évolution salariale de 24,8 %**.

En réalité, il n'y a donc pas de création réelle d'échelons alors que d'une part les carrières sont plus longues, et d'autre part les évolutions proposées sont plus faibles à ancienneté équivalente.

De plus, la mise en place des propositions dans les meilleurs délais avec une date fixée au 1^{er} janvier 2027 serait **sans effet rétroactif**. Les agents, pouvant bénéficier des échelons 11 et 12 proposés, partant en retraite avant le 1^{er} juillet 2028 ne bénéficieront pas de la mesure pour le calcul de leur pension.

Revalorisation globale : un effet limité

Mesure	Détail
Revalorisation de la grille	+1,5 %
Échelonnement de la revalorisation	0,5 % au 1 ^{er} juillet des années 2027, 2028 et 2029

Cette mesure de grille n'est assortie d'aucune garantie sur la valeur des augmentations du SNB sur ces 3 prochaines années... Ce qui serait donné d'une main pourrait être repris d'une autre!

FO Énergie depuis le début de cette négociation ne s'est pas laissé éblouir par le miroir aux alouettes des mesures ciblées qui ne concernent que 20 % des salariés. Ce sont les évolutions les plus structurantes de ce projet qui ont retenu toute notre attention, car elles concernent l'ensemble des salariés et redéfinissent durablement les conditions de progression salariale.

Ces évolutions ne répondent ni aux enjeux de reconnaissance des salariés, ni à ceux d'attractivité de la branche.

Elles ne peuvent, en l'état, être acceptées.

Nos revendications sont claires :

- Une indexation de l'augmentation du Salaire National de Base a minima sur le SMIC
- Un minimum d'augmentation individuelle de 2,3 %
- Un salaire minimum de branche, au GF 1 NR 1 Échelon 1 équivalant à un SMIC brut + 20 %
- Une réactivation des échelons 1,2 & 3 et création des échelons 13 & 14
- Une évolution salariale au titre de l'ancienneté entre l'échelon 1 & 14 a minima de 35 % (% d'échelon égalitaire, 2,5 % par échelon)
- La garantie pour chaque salarié de voir son salaire au minimum doublé entre l'embauche et la fin de carrière, en tenant compte de l'inflation

À ce stade des négociations, le projet d'accord n'est clairement pas à nos attentes.

PROCHAINE SÉANCE DE NÉGOCIATION LE 28 AVRIL 2026