Modernisation grille salariale 1/4

Volet 1 : Modifications de la grille

La Fédération FO Énergie ne signera pas le projet d'accord de "modernisation" de la grille salariale proposé par les employeurs. Jusqu'au 19 juin date définitive de mise à la signature du projet, nous vous diffusons un ensemble de fiches explicatives pour connaitre les conséquences potentielles du texte sur votre rémunération et votre parcours au sein des IEG.

Suppression des NR et des pas de NR

Le projet supprime **des NR** (Niveaux de Rémunération) au profit des **Coefficients Hiérarchiques (K).** Ces coefficients rentrent dans le calcul des salaires mais progresseront par pas de 0,1% contre 2,3% **en moyenne** dans la grille des NR.
Le **calcul du salaire** évoluera :

Salaire = SNB x NR x Maj résidentielle x Maj Ancienneté

↓

Salaire = SNB x Coefficient Hiérarchique x Maj résidentielle x Nouvelle Maj Ancienneté

inFO

L'accord concerne **tous les salarié.e.s** de la branche des IEG (même dans les entreprises de moins de 50 salariés) à l'exception des cadres dirigeants soit plus de :

141 000 personnes.

Vous l'aurez compris après une première division des NR en 2006 (4,6% → 2,3% en moyenne), la grille subit une nouvelle réduction à **0,1%**. La grille s'apparente plus à des minima et maxima par collèges à l'image du secteur privé.

Les avantages des grilles salariales sont pourtant connus dans plusieurs secteurs professionnels:

- avoir un cadre de salaires connu avec des règles claires d'évolutions,
- mieux gérer l'égalité de rémunération entre les salarié.e.s
- garantir la transparence de rémunération et prévenir les incohérences (favoritisme etc),
- aider à construire une vraie politique de rémunération et consolider son attractivité vis à vis des embauches, ...

Avec cette transformation, les employeurs s'amputent d'un levier efficace contre les inégalités de traitement salariales et d'un atout d'attractivité des postes en interne comme pour les futurs recrutements.

Pour FO, les employeurs s'affranchissent sans ménagement de notre contrat à l'embauche sans pour autant viser de meilleures pratiques qui assureraient attractivité, juste reconnaissance et fidélisation. Lors des négociations, FO avaient pourtant insisté par exemple sur la mise en place d'un coefficient à pas unique de 2,5% où les salariés seraient gagnants.

Augmentations individuelles : aucune garantie pour assurer la progression salariale

Les augmentations individuelles sont réduites à **2%** contre 2,3% en aujourd'hui (1 NR en moyenne). Les managers pourront rajouter des "pas" de 0,1% sans minimum. Le système va automatiquement créer des **inégalités** dans les salaires en raison des différents "pas" versés ou non à chaque campagne et individualiser les salaires.

Alors qu'il était possible d'envisager une progression salariale sur un poste (nombre de NR moyens attribués), il y aura demain un manque à gagner car aucune garantie n'est donnée pour assurer une équivalence ou une amélioration du système actuel.

Nouvel outil de reconnaissance managériale, le "pas" de 0,1% restera un levier bien moindre pour assurer de nettes augmentations et l'égalité de traitement même s'il n'est pas plafonné.

De plus, comme avec d'autres éléments de rémunération (prime RPEM, RPC, Prime d'autonomie variable), il est possible au manager d'attribuer le maximum comme le minium. Le REX de ces primes le montre bien : les plafonds sont rarement attribués alors que les planchers (0%) sont bien connus....Pour FO, ce système n'est pas viable sans garanties.

La valeur de 2,3% par pas de NR est basée sur la moyenne de la grille. Les grands perdants sont les salariés dont les NR sont compris entre 115 et 280 car pénalisés par une indexation du NR inférieure à leur réalité. A long terme, les augmentations individuelles ne sont pas garanties (individualisation et difficulté du contrôle social).

Prise de GF et mesures liées aux textes existants

Le projet fixe la valeur de la prise NR et de GF :

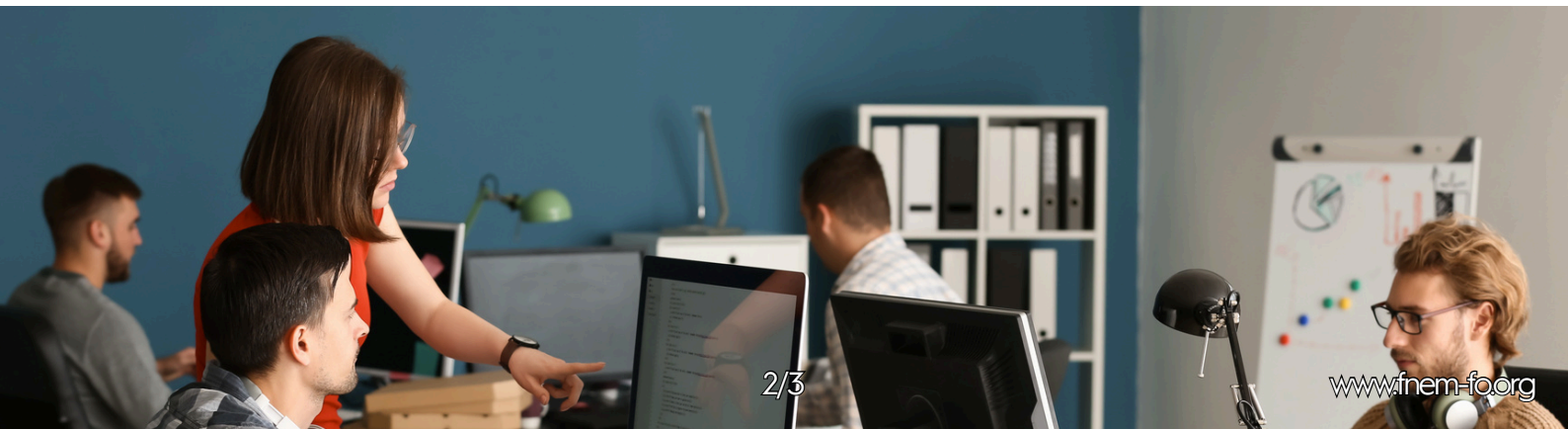
- à 2,3% pour le NR,
- à 4,6% indexé sur la valeur figée ci-dessus.

De plus, pour les salarié.e.s bénéficiant de mesures liées à des textes aujourd'hui en vigueur (PERS - Accord, Note, ...), si un NR est cité alors le K égal ou supérieur sera attribué ; pour les évolutions en nombre de NR, le taux moyen de 2,3% par NR sera versé.

inFO

Cette modernisation introduit donc une modulation dans la reconnaissance :

- l'attribution de 2% + pas de 0,1%, pour les augmentations individuelles,
- l'attribution de GF fixé à 4,6% hors plancher,
- l'attribution d'une augmentation liée à un texte réglementaire fixée à 2,3% par ancien NR



Augmentation des grilles des entreprises

Les entreprises pourront augmenter de manière générale et autonome les salaires en plus des négociations SNB de la branche sans dépasser 150% du taux d'augmentation du SNB. Avec un historique d'augmentation du SNB minorant à 0% sur la dernière décennie, il est aisé de voir que la marge d'amélioration est bien maigre.

Historique des taux d'augmentation du SNB

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Taux	0%	0,20%	0,30%	0,20%	0,20%	1,30%	2,30%	2%	0,80%	0,50%

Cette autonomie poussera les employeurs à délaisser les négociations de Branche au profit de décisions ou accord locaux. Ceci va fragiliser le dialogue social IEG qui bénéficie à tous et créer des distinctions notables entre les entreprises (grilles différentes). Ce mécanisme participera à l'érosion du statut déjà affaibli avec les réformes de retraites par exemple et va limiter les mutations internes à la branche ou au groupe EDF.

Évolution des planchers et des plafonds pour les différents collèges

L'encadrement des salaires des différents collèges est modifié comme suit (avec équivalence NR):

	Aujourd'hui	Demain (date d'application)
Exécution	NR 50 à 160	SMIC+2% - NR 180
Maîtrise	NR 60 à 240	NR 85 - 260
Cadre	NR 160 à 370	NR 165 à 390

A ce jour, moins de 700 agents IEG sont concernés dont 94% sont des cadres ou des cadres supérieurs. Lors de l'application, si votre salaire est inférieur au salaire plancher alors ce dernier sera réaligné sur ce dernier.
La revalorisation du plancher Exécution conduira en revanche à un tassement de la nouvelle grille en raison d'une revalorisation du SMIC historiquement plus importante que celui du SNB.

Lors de la mise en application progressive de l'accord, les salariés ne verront pas leur salaire diminuer. Il est d'ailleurs possible de réaliser une simulation ici. Toutefois les grands perdants de cette modernisation sont les salariés dont le NR est compris entre 115 et 280 en raison d'une indexation du NR et du GF sur une valeur inférieure à la valeur réelle sur cette plage. De plus, sur le long terme, les augmentations individuelles ne sont pas garanties comme équivalentes ou mieux-disantes à celles pouvant être pratiquées aujourd'hui.

Pour FO, signer un tel accord revient à vouloir raboter la progression salariale des salariés et réduire les garanties sociales sur le long terme : pour vous mobiliser, signez la pétition FO ici.