

Modernisation grille salariale

Volet 4 : Embauches et carrières

La Fédération FO Énergie ne signera pas le projet d'accord de "modernisation" de la grille salariale proposé par les employeurs. Jusqu'au 18 juin, date définitive de mise à la signature du projet, retrouvez nos fiches explicatives pour connaître les conséquences potentielles du texte sur votre rémunération et votre parcours au sein des IEG.

Niveau minimum par diplôme

À l'embauche uniquement, les coefficients hiérarchiques minimaux des diplômes seront révisés pour 2 cas : les BTS/DUT passent de NR 90 à NR 95 et les BAC+5 de NR 160 à NR 165.

Contrairement à aujourd'hui, un même diplôme pourrait donner lieu à des salaires différents selon l'entreprise, la région ou d'autres critères en raison du manque de cadrage.

FO regrette que le sujet de la reconnaissance des diplômes cadres et de l'apprentissage soit laissé à la seule main des entreprises : un accord unique de Branche avec une valorisation juste permettrait attractivité, fidélisation et de meilleurs parcours professionnels.

Pour finir, aucun effet rétroactif n'est abordé pour les salariés déjà embauchés.



Mise en application le 1^{er} janvier 2027

Diplôme	Équivalent NR
Sans diplôme	☆ SMIC+2% ☆
CAP / BEP / Titre pro niveau 3	NR 55
Bac / BP / Brevet de tech / Titre pro niveau 4	NR 60
Bac+2 (Titre pro niveau 5)	NR 85
Bac+2 (BTS, DUT)	☆ NR 95 ☆
Bac+3 (Titre pro niveau 6)	NR 110
Bac+3 / Bac+4 (Licence, BUT...)	NR 120
Bac+5 – Groupe III	☆ NR 165 ☆
Bac+5 – Groupe II	NR 170
Bac+5 – Groupe I	NR 190

☆ coefficients revalorisés.





Revalorisation de l'expérience à l'embauche

Mise en application le 1^{er} janvier 2028

Aujourd'hui la reconnaissance de l'expérience se fait par la valorisation du NR/Coefficient. Dans le projet, elle se ferait par l'attribution de l'échelon équivalent à expérience égale.

Ici, les employeurs s'affranchissent de la PERS 914 : ils imposent un système de salaire "chiffré" au rabais au lieu de garantir un niveau de départ clair dans une grille.



Ce système, trop proche du privé, ne garantit aucun traitement égalitaire entre deux embauchés au parcours équivalent. En outre, les employeurs annoncent ici une expérience hors Branche qui aura autant de poids dans la rémunération qu'une carrière interne.

FO n'est pas favorable à cette mesure car elle met une nouvelle fois à mal le principe de Branche et n'est socialement pas acceptable.

Évolution salariale dans votre carrière

La nouvelle grille et les augmentations individuelles minimales de 2% régiront les campagnes de reconnaissance à partir du **1^{er} janvier 2028**. Jusqu'alors, une attribution d'un pas donnait une rémunération connue et entraînait dans une perspective d'évolution. Les managers devraient, évaluer la reconnaissance et moduler les augmentations en fonction des enveloppes tout en assurant une juste attribution sur les carrières.

S'il est adopté, ce système deviendra rapidement opaque. Alors même que la directive européenne sur la transparence des salaires est en cours de transposition dans le droit français, la Branche s'ampute d'un atout qui affichait un système clair de rémunération et de progression salariale.

Compte tenu des éléments que FO Énergie vous a transmis ces derniers jours, nous maintenons et affirmons notre plus vive opposition à ce projet synonyme de régression sociale et salariale.

Il est clair : FO ne signera pas cet accord !

TOUS DANS LA MÊME ÉQUIPE IEG, SUPPORTEZ LA PÉTITION !



RETROUVEZ NOS AUTRES PUBLICATIONS :

[MODIFICATIONS DE GRILLES](#)

[ÉCHELONS ET ASTREINTE](#)

[REVALORISATION ET
CONTRÔLE SOCIAL](#)

