

Accord de branche relatif à la modernisation de la grille de rémunération des IEG

PREAMBULE

Les Parties signataires partagent une ambition commune : faire évoluer le système de rémunération afin de l'adapter aux attentes des salariés et des managers ainsi qu'aux enjeux économiques et sociaux et transformations structurelles du secteur de l'énergie auxquelles les entreprises de la Branche sont aujourd'hui confrontées.

Les Parties souhaitent renforcer l'attractivité des métiers de la Branche et répondre à l'allongement des carrières résultant notamment de la réforme des retraites de 2023. Aussi, les Parties ont souhaité engager une modernisation équilibrée de la grille de rémunération. Cette évolution vise à mieux reconnaître, dans la durée, l'investissement professionnel, l'expérience acquise et la contribution effective des salariés à la performance et au service rendu.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans une volonté partagée de valoriser les parcours professionnels, de favoriser l'intégration de compétences issues d'autres branches professionnelles et de sécuriser les parcours professionnels sur l'ensemble de la vie professionnelle. Il traduit la conviction commune que la politique de rémunération constitue un levier essentiel de reconnaissance, de fidélisation, d'équité, indissociable du développement et de la pérennité des entreprises de la Branche.

Fruit d'un dialogue social approfondi et exigeant, le présent accord marque le point d'équilibre global trouvé par les Parties entre nécessaire évolution du cadre conventionnel et préservation des fondements statutaires issus de la convention du 31 mars 1982, telle que modifiée notamment par les accords de branche des 24 février 2006 et 29 janvier 2008. Il illustre la capacité des partenaires sociaux à construire, par la négociation, des réponses responsables et durables, conciliant performance économique, attractivité des métiers et reconnaissance du travail des salariés.

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord (ci-après l'Accord), qui modifie la convention du 31 mars 1982, a pour objet de faire évoluer le système de rémunération applicable à toutes les entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières.

Les articles 2,3, 5 et 7 de l'Accord remplacent la partie « système de rémunération » de la convention du 31 mars 1982, à l'exception des stipulations suivantes de la convention de 1982 qui demeurent :

- Le « 3. Classification des emplois » (le tableau 2 est cependant remplacé par l'annexe 1 de l'Accord) ;
- Les trois premiers alinéas du 4 et le 1^{er} point du 4.1.

Article 2 – Structure de la grille de rémunération

2.1 – Formule de calcul de la rémunération principale

La formule de calcul de la rémunération principale prévue par la convention de 1982 est inchangée. Elle est exprimée comme suit :

$$R = S \times (1 + mr) \times K/100 \times A$$

S : est le salaire national de base
1 + mr : la majoration résidentielle
K : le coefficient hiérarchique de l'agent
A : la majoration d'ancienneté

2.2 – Grille de rémunération

La rémunération principale évolue en raison des évolutions du Salaire National de Base (SNB), d'un changement du taux de la majoration résidentielle applicable, de la prise d'un échelon d'ancienneté ou d'un changement de coefficient hiérarchique.

Les coefficients hiérarchiques applicables figurent dans les deux grilles jointes en annexe 2¹ : la grille de rémunération dite des « numériques » et celle des « chefs d'unité » qui devient grille des « cadres supérieurs ».

Le changement de coefficient hiérarchique résulte :

-d'un changement de groupe fonctionnel (promotion)

Les Groupes Fonctionnels (GF) mis en place par la convention du 31 mars 1982 demeurent. Le passage dans un GF supérieur conduit à une augmentation salariale de 4,6%, sauf dans l'hypothèse où l'atteinte du coefficient hiérarchique minimum du GF dans lequel il est reclassé requiert un pourcentage d'augmentation supérieur, auquel cas c'est ce dernier pourcentage qui s'applique.

-de l'évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel

Cette évolution de rémunération peut résulter du bénéfice d'une augmentation individuelle et / ou d'une augmentation générale décidée par négociation collective d'entreprise ou, en cas d'échec de cette négociation, d'une décision unilatérale de l'employeur.

En fonction des choix qui régissent leurs politiques de rémunération, les entreprises peuvent proposer, dans le cadre de la négociation collective, ou le cas échéant par décision unilatérale de l'employeur, des augmentations générales, qui sont mises en œuvre avec un seuil minimum de 0,1% et s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble des salariés statutaires de l'entreprise, sans distinction de collègue. Ces augmentations peuvent compléter la revalorisation du SNB, qui demeure la référence en matière d'augmentations générales au sein de la branche des IEG.

¹ Ces grilles donnent les montants des coefficients hiérarchiques à la date de signature de l'accord (ils n'incluent donc ni la mesure de revalorisation prévue à l'article 2.4, ni la mesure relative à la mise en place d'un salaire mensuel minimum au sein de la branche des IEG qui sera égal au SMIC mensuel +2% en application de l'article 3).

Le taux de l'augmentation générale décidée en entreprise ne peut, pour une même année, excéder 150% du taux d'augmentation du SNB.

Dans le cadre d'augmentation individuelle, le bénéficiaire d'un coefficient hiérarchique supérieur doit conduire à une progression de la rémunération de base d'au moins 2%. Ce niveau constitue un minimum et n'est pas un repère managérial.

Ainsi, à titre d'exemple, les six plus grandes entreprises de la Branche des IEG ont attribué en 2024 des augmentations individuelles (AIC et GF) d'un niveau moyen (pour les salariés attributaires) de 3,4%.

Lorsque le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération principale, on applique à son ancien coefficient hiérarchique le taux d'augmentation décidé. Le nouveau coefficient hiérarchique sera égal à la multiplication de l'ancien coefficient hiérarchique par le taux d'augmentation. Si le résultat de ce calcul ne coïncide pas avec le montant d'un coefficient hiérarchique, le coefficient hiérarchique immédiatement supérieur est appliqué.

Exemple : un salarié avec un coefficient de 534,14 (ech 6, maj 24%) correspondant à une rémunération principale mensuelle brute de 4 025,79€ bénéficie d'une augmentation de 2%. Sa nouvelle rémunération principale mensuelle brute devrait être de 4 106,31€. Aucun coefficient hiérarchique ne correspondant à ce montant, le salarié est positionné sur le coefficient immédiatement supérieur à savoir 544,92 (rémunération de 4 107,03€).

Les mécanismes d'évolution salariale précisés ci-dessus ne peuvent toutefois avoir pour effet de porter la rémunération principale du salarié au-delà du coefficient hiérarchique maximum ou plafond du collège auquel il appartient.

La situation des salariés qui n'ont pas encore atteint le coefficient hiérarchique plafond de leur groupe fonctionnel et dont le temps d'activité sans augmentation individuelle est égal ou supérieur à 4 ans sera examinée en priorité au moment des avancements du 1er janvier afin de leur accorder une augmentation individuelle, sauf choix négatif qui doit être clairement motivé et exprimé.

2.3 - Mesures liées aux échelons d'ancienneté

Soucieuses de simplifier et de renforcer la lisibilité du dispositif de rémunération en vigueur au sein de la Branche Professionnelle des IEG et de valorisation de l'ancienneté et afin de tenir compte d'une part, de l'allongement des carrières du fait de la réforme des retraites de 2023 et, d'autre part, du besoin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des jeunes embauchés en début de carrière, les Parties conviennent de la mise en place, à compter de la date prévue à l'Article 7, d'une nouvelle grille des échelons d'ancienneté, établie sur la base des principes suivants :

- Deux échelons supplémentaires en fin de carrière à 37 et 40 ans d'ancienneté ;
- Un échelon à compter de 3 ans d'ancienneté ;
- Mesure technique de ré-indices des coefficients d'ancienneté comportant 2 volets :
 - o Une renumérotation des échelons à partir de l'actuel échelon 4 qui deviendrait l'échelon 1 ;
 - o Une révision des coefficients de majoration associés à chaque échelon, sans modifier le pas de progression entre 2 échelons. La transposition des coefficients de majoration actuels vers les nouveaux coefficients de majoration s'accompagne d'un rehaussement des coefficients hiérarchiques composant les différentes grilles de

rémunération à hauteur de 9%, afin de maintenir le niveau de rémunération du salarié (Cf Annexe2).

Au total l'évolution de la rémunération liée à l'ancienneté sur une carrière complète passe de 22% à 25%.

Les taux de majoration et les temps de passage en années dans les échelons d'ancienneté sont indiqués dans le tableau ci-après qui se substitue, à compter de la date définie à l'article 7 ci-après, au tableau figurant à l'annexe 2 de la lettre ministérielle du 24 décembre 1959 et à celui en vigueur depuis l'accord de branche du 29 janvier 2008.

Echelons actuels	4	Non Existant	5	6	7	8	9	10	11	12	Non Existant	Non Existant
Nouveaux Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Années	0	3	6	9,5	13	17	21	25	29	33	37	40
coef de majoration actuels (A)	1,09	1,112	1,13	1,15	1,18	1,22	1,26	1,3	1,315	1,33	1,346	1,363
Nouveaux coef de majoration (A)	1,000	1,020	1,037	1,055	1,083	1,119	1,156	1,193	1,206	1,220	1,235	1,25
Evolution entre 2 coefficients		2%	1,6%	1,8%	2,7%	3,3%	3,3%	3,2%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%
Commentaire		Nouvel échelon							Réduction d'1 an du temps de passage	Réduction d'1 an du temps de passage	Nouvel échelon	Nouvel échelon

Un exemple illustratif de transposition de l'ancienne grille vers la nouvelle grille d'échelons d'ancienneté figure en Annexe 3.

2.4 - Revalorisation de la grille de rémunération

Afin d'accompagner la révision de la grille de rémunération et la mise en place d'un minimum d'augmentation individuelle prévues à l'article 2.2 du présent Accord, les Parties conviennent de

revaloriser la grille de rémunération de 1,8% de la rémunération principale par augmentation du coefficient hiérarchique selon des modalités prévues à l'article 7.

Lors des négociations sur l'évolution du SNB pour 2027, 2028 et 2029, il ne sera pas tenu compte de cette mesure de revalorisation de la grille.

2.5 - Revalorisation des planchers des collèges exécution, maîtrise et cadre

2.5.1 Revalorisation du plancher du collège exécution

Le coefficient hiérarchique plancher du collège exécution assure à l'ensemble des salariés concernés une rémunération en permanence supérieure de 2% au montant du SMIC brut mensuel.

2.5.2 Revalorisation du plancher du collège maîtrise

Le coefficient hiérarchique plancher du collège maîtrise est réhaussé à hauteur de 10%.

Ainsi, le coefficient hiérarchique plancher du collège maîtrise passe du 259,4 (correspondant au NR 60 de la grille en vigueur à la signature de l'Accord) au 311,31 après réindijage (correspondant au NR 85 de la grille en vigueur à la signature de l'Accord).

2.5.3 Revalorisation du plancher du collège cadre

Le coefficient hiérarchique plancher du collège cadre est réhaussé à hauteur de 2,4%.

Ainsi, le coefficient hiérarchique plancher du collège cadre passe du 405,2 (correspondant au NR 160 de la grille en vigueur au moment de la signature de l'accord) au coefficient 452,44 après réindijage (correspondant au NR 165 de la grille en vigueur à la signature de l'Accord).

2.6 - Revalorisation des plafonds de rémunération de chacun des collèges et des cadres supérieurs

Tout en rappelant leur profond attachement aux possibilités d'évolution de carrière au sein de la Branche professionnelle des IEG et aux formations promotionnelles, les Parties font le constat partagé que l'allongement des carrières professionnelles induit la nécessité d'accroître les leviers à disposition du management pour reconnaître les collaborateurs dont la rémunération est au plafond de leur collège d'appartenance.

Aussi les Parties conviennent de réviser, à compter de la date prévue à l'article 7, les « plafonds » des actuels collèges dits « numériques » et de la grille de rémunération des « cadres supérieurs ».

Les Parties conviennent d'une augmentation de 10% du coefficient hiérarchique correspondant au « plafond » de rémunération pour chacun des collèges et de la création corrélative de nouveaux coefficients hiérarchiques. Ainsi :

- Le coefficient hiérarchique « plafond » pour le collège exécution passe du NR 160 au NR180 dans la grille en vigueur au moment de la signature de l'accord
- Le coefficient hiérarchique « plafond » pour le collège maîtrise passe du NR 240 au NR260 dans la grille en vigueur au moment de la signature de l'accord

- Le coefficient hiérarchique « plafond » pour le collège cadres passe du NR 370 au NR 390 dans la grille en vigueur au moment de la signature de l'accord qui devient NR « plafond » de la grille des salariés dits « numériques ». A cette occasion seront créés les NR 375, 380, 385 et 390 avec une augmentation associée de 2,3% pour les NR 375 et 380 et de 2,55% pour les NR 385 et 390 nouvellement créés.
- Le niveau « plafond » pour les cadres supérieurs passe du KB au MB dans la grille en vigueur au moment de la signature de l'accord. A cette occasion seront créés les niveaux LA, LB, MA et MB avec une augmentation associée de 2,3% pour les niveaux LA et LB et de 2,55% pour les niveaux MA et MB nouvellement créés.

Article 3 : Salaire mensuel minimum

A compter de la date prévue à l'article 7, les Parties conviennent de mettre en place un salaire mensuel minimum² au sein de la branche des IEG qui sera égal au SMIC mensuel +2%.

A chaque revalorisation du SMIC, les lignes de la grille de rémunération dont le salaire mensuel dans le 1^{er} échelon pour une majoration résidentielle de 24% est inférieur à la valeur mensuelle du SMIC + 2% sont supprimées quelle que soit la majoration résidentielle. Les salariés ayant un coefficient hiérarchique supprimé se verront attribuer, à la même date, le 1^{er} coefficient hiérarchique permettant de leur garantir un niveau de rémunération mensuelle au moins égal à SMIC + 2%. Cette évolution favorable par rapport à la situation en vigueur à la signature du présent Accord permet de garantir en permanence que le bas de la grille de rémunération de la branche des IEG sera, de manière automatique, positionné 2% au-dessus du SMIC.

Les coefficients hiérarchiques d'embauche pour les :

- CAP/BEP/ Titre professionnel enregistré de niveau 3 au RNCP,
- Baccalauréat / Brevet professionnel / Brevet de technicien / Titre professionnel enregistré de niveau 4 ;

sont ré-évalués à due proportion de l'évolution du salaire mensuel minimum.

Article 4 : Rémunération à l'embauche

4.1. Garanties de minima d'embauche

Afin de tenir compte des évolutions du dispositif de rémunération et de permettre à chaque entreprise de la Branche d'être attractive en matière de recrutement, les Parties conviennent de conserver un référentiel de Branche visant à définir un coefficient hiérarchique minimal d'embauche en fonction des diplômes du candidat ayant un lien direct avec l'emploi visé et le niveau de qualification attendu. Le candidat sera informé, en amont de l'embauche, du (des) diplôme(s) pris en compte pour déterminer sa rémunération à l'embauche.

² Le salaire s'entend du salaire calculé selon la formule précisée à l'article 2.2 –hors 13^e mois, hors rémunérations variables ou complémentaires.

Dans le cadre de leur politique de rémunération à l'embauche, les entreprises peuvent proposer des niveaux d'embauche supérieurs pour prendre en compte des situations particulières de marché, de bassins d'emplois et/ou de compétences spécifiques des candidats.

A compter de la date prévue à l'article 7, les coefficients hiérarchiques minimaux d'embauche pour les principaux diplômes reconnus par l'Education Nationale et les titres professionnels enregistrés au RNCP (ci-après titres professionnels) sont les suivants :

- Sans diplôme: 272,61 équivalent au NR 50 ;
- CAP/BEP/ Titre professionnel enregistré de niveau 3 au RNCP: 277,79 équivalent au NR55 ;
- Baccalauréat / Brevet professionnel / Brevet de technicien / Titre professionnel enregistré de niveau 4: 282,88 équivalent au NR 60 ;
- BAC+2 (titres professionnels de niveau 5) : 311,31 équivalent au NR 85
- Bac +2 (BTS et DUT) : 325,02 équivalent au NR95 ;
- Bac +3 (Titres professionnels de niveau 6) : 346,84 équivalent au NR 110
- Bac +3 et 4 (Licence - BUT et diplômes visés Bac +3 et Bac +4) : 364,58 équivalent au NR120 ;
- Bac +5 et + (dont titres professionnels enregistrés de niveau 7 au RNCP) : 452,44 équivalent au NR 165.

Pour les diplômes de niveau Bac +5 et plus, les entreprises de la Branche conviennent de maintenir des coefficients hiérarchiques minimum différenciés par groupe :

- Groupe I : 509,11 équivalent au NR 190.
- Groupe II : 462,97 équivalent au NR 170
- Groupe III : 452,44 équivalent au NR 165.

Les entreprises établissent et actualisent un classement des diplômes par groupe et le partagent avec les représentants syndicaux.

4.2. Valorisation de l'expérience professionnelle lors des embauches

Les Parties rappellent leur profond attachement aux possibilités de promotion interne au sein de la Branche professionnelle des IEG.

Afin de reconnaître l'expérience professionnelle acquise hors de la branche des IEG lors d'une embauche, notamment pour les salariés en reconversion, elles conviennent que l'échelon attribué au salarié nouvel embauché concerné peut être déterminé en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise hors IEG. Dans ce cas, c'est après détermination de l'échelon que le coefficient hiérarchique du salaire proposé à l'embauche sera fixé.

Exemple : un salarié disposant de cinq ans d'expérience hors IEG est recruté pour un salaire fixe de 2 800€. Il est positionné au 2^e échelon d'ancienneté (entre trois et six ans d'ancienneté), avec une majoration d'ancienneté de 1,02 ; son coefficient retenu est de 407,78 afin que sa rémunération exacte soit de 2 801,51€, en majorité résidentielle à 24%.

Un an après son embauche dans l'entreprise des IEG, il atteint désormais six ans d'ancienneté : il est positionné au 3^e échelon d'ancienneté et bénéficie d'une majoration de 1,037 : sa rémunération s'établit à 2 848,20 €.

L'échelon attribué ne peut pas être supérieur à celui correspondant au nombre total d'années d'expérience professionnelle du salarié concerné en lien avec l'emploi à pourvoir.

En application de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, les stipulations des articles 4.1 et 4.2 se substituent, à compter de la date prévue à l'article 7 ci-après et sous réserve de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent Accord aux dispositions suivantes :

-Article 2.4 de la PERS 914 ;

- 4 premiers alinéas de l'article 1.2 de la PERS 925 ;

-Article 1.2 et à la 1^{ère} colonne du tableau figurant à l'annexe de la PERS 952, [à l'exception des dispositions concernant le GF) ;

-Article 2.1 et à la 1^{ère} colonne du tableau figurant à l'article 2.3 de la PERS 954 ;

- N96-5.

Article 5 : Mesures de transposition des grilles de rémunération

A l'occasion de la mise en œuvre des nouvelles grilles de rémunération, le coefficient hiérarchique de chaque salarié est celui égal ou, à défaut immédiatement supérieur, au coefficient hiérarchique du NR dont il disposait dans le système précédent multiplié par 1,09 pour tenir compte de la ré indexation des coefficients d'ancienneté.

Une calculette sera mise à disposition des salariés de la branche des IEG.

Pour l'application des textes de branche ou d'entreprise, quelle que soit leur nature (recommandation patronale, accord collectif, DUE, PERS, Note ...), antérieurs à la signature du présent Accord, faisant référence aux NR, il sera procédé, dans l'attente de leur éventuelle révision ou modification, de la manière suivante :

- Lorsqu'un NR est mentionné, il sera remplacé par le coefficient hiérarchique égal ou supérieur le plus proche ;
- Lorsqu'une évolution en NR est mentionnée, elle sera remplacée par le taux d'augmentation de la rémunération fixé à 2,3%.

Lorsque des mesures prévues par des textes spécifiques de branche ou d'entreprise antérieurs à la date de mise en œuvre des nouvelles grilles de rémunération font référence à l'échelon 1, il conviendra, à compter de cette date, de prendre comme référence le montant correspondant au coefficient hiérarchique du salarié à l'échelon 1 issu du présent Accord et de le diviser par 1,09.

Par ailleurs et suivant la même logique de transposition, est établie une table faisant apparaître :

- Pour chaque GF, un coefficient hiérarchique minimum ;
- Pour chaque collège, un coefficient hiérarchique plancher et un coefficient hiérarchique plafond tenant compte des revalorisations de planchers et de plafonds prévues par les articles 2.5 et 2.6. de l'Accord.

Cette table est annexée à l'Accord en annexe 1³.

Ces mesures de transposition s'appliquent de la même manière à la grille dite « numérique » et à la grille dite des « chefs d'unité » désormais dénommée « grille des cadres supérieurs ».

Ces mesures de transposition ne peuvent avoir pour effet de porter la rémunération du salarié au-delà du coefficient hiérarchique maximum ou plafond du collège auquel il appartient. A cette fin, l'augmentation induite par les mesures de transposition pour les salariés concernés est déterminée de manière à ne pas porter la rémunération des intéressés au-delà du plafond de leur collège. En outre, ces mesures de transposition ne peuvent avoir pour conséquence un changement automatique de collège ou un passage dans la grille des « cadres supérieurs ».

Les Parties conviennent que la notion d'augmentation individuelle correspond à celle d'avancement au sens des textes statutaires et que le changement de GF ou promotion correspond à la notion de reclassement.

Article 6 – Revalorisation de l'astreinte

Les Parties signataires conviennent de revaloriser la rémunération des astreintes (alerte, action immédiate, soutien) à hauteur de 9%, en la calculant sur la base de de l'échelon 4 de la grille en vigueur au moment de la signature.

Après l'entrée en vigueur de la nouvelle grille des échelons d'ancienneté, le calcul de la rémunération de l'astreinte s'appuiera sur la rémunération attachée à l'échelon 1 de la nouvelle grille définie à l'article 2.3 du présent Accord, sur la base des coefficients réindexés. La date de mise en œuvre sera précisée à l'article 7.

Le présent dispositif de Branche s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la Branche et se substitue, pour son mode de calcul, aux dispositifs de revalorisation de l'astreinte antérieurement en vigueur.

Dans les entreprises ayant mis en place des mécanismes plus favorables, ceux-ci devront être réexaminés afin d'assurer que l'application du présent dispositif n'entraîne aucune diminution du niveau d'indemnisation de l'astreinte, tant pour les salariés actuellement bénéficiaires que pour ceux appelés à en bénéficier ultérieurement.

Article 7 : Dates de mise en œuvre des mesures

7.1. La revalorisation de la grille de rémunération

La revalorisation de la rémunération à hauteur de 1,8%, prévue à l'article 2.4 du présent accord s'effectuera en trois étapes :

³ Cette table donne les montants des coefficients hiérarchiques à la date de signature de l'accord (ils n'incluent donc ni la mesure de revalorisation prévue à l'article 2.4, ni la mesure relative à la mise en place d'un salaire mensuel minimum au sein de la branche des IEG qui sera égal au SMIC mensuel +2% prévu à l'article 3).

- Avec date d'effet du 1^{er} juillet 2027 : une augmentation des coefficients hiérarchiques de la grille de 0,6%,
- Avec date d'effet du 1^{er} juillet 2028 : une augmentation des coefficients hiérarchiques individuels de tous les salariés de 0,6%,
- Avec date d'effet du 1^{er} juillet 2029 : le versement du solde par une augmentation des coefficients hiérarchiques individuels de tous les salariés de 0,6%.

Ces augmentations portent sur la rémunération fixe annuelle sur treize mois, sans proratisation au titre du temps de travail ou de la présence.

Cette mesure d'accompagnement s'applique à tous les salariés statutaires indépendamment des mesures salariales négociées pour 2027, 2028 et 2029.

7.2. La revalorisation de l'astreinte

Conformément à l'article 6 du présent accord l'indemnité d'astreinte est revalorisée de 9 %, avec une date d'effet fixée au 1^{er} janvier 2027.

Cette revalorisation sera mise en œuvre dans les meilleurs délais dans les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Les indemnités d'astreinte versées à compter du 1^{er} janvier 2027 et jusqu'à la date effective de mise en œuvre de la revalorisation dans les SIRH feront le cas échéant l'objet d'une régularisation.

7.3. Mesures liées aux échelons d'ancienneté

La mesure relative à l'ajout de deux échelons supplémentaires d'ancienneté en fin de carrière, positionnés à 37 et 40 ans d'ancienneté, conformément à l'article 2.3 du présent accord, sera mise en œuvre dans les meilleurs délais dans les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des entreprises de la branche des industries électriques et gazières, avec une date d'effet fixée au 1^{er} janvier 2027.

Les salariés justifiant de l'ancienneté requise seront automatiquement repositionnés dans les nouveaux échelons correspondants et bénéficieront de la revalorisation salariale associée.

Toutes les autres mesures liées aux échelons d'ancienneté seront déployées en même temps que la nouvelle grille de rémunération, avec date d'effet du 1^{er} janvier 2028.

7.4. Embauche

Les minima d'embauche mentionnés à l'article 4.1 entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2027.

La valorisation de l'embauche avec expérience professionnelle acquise dans une autre branche professionnelle que celle des IEG, mentionnée à l'article 4.2, s'appliquera aux embauches réalisées à partir du 1^{er} janvier 2028.

7.5. Revalorisation du salaire mensuel minimum, des planchers Maîtrise et Cadres et des plafonds de rémunération de chacun des collègues et des Cadres Supérieurs

Les mesures relatives au salaire minimum prévues à l'article 3, la revalorisation des planchers de rémunération des collègues Maîtrise et Cadres dans les conditions fixées à l'article 2.5.2 et 2.5.3, ainsi que des plafonds de rémunération de chacun des 3 collègues et des Cadres Supérieurs dans les conditions fixées à l'article 2.6, seront mises en œuvre avec une date d'effet fixée au 1^{er} octobre 2026.

7.6. Mise en œuvre de la nouvelle grille et autres mesures

La nouvelle grille de rémunération sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2028.

Sous réserve des articles 7.1 à 7.5, les autres mesures de l'Accord entreront en vigueur à la même date.

Article 8 : Dialogue social et régulation sociale

Afin d'ajuster la grille dans le dialogue social, il est convenu entre les Parties d'organiser des examens réguliers sur les aspects structurants de la grille de rémunération (Article 8.1).

Par ailleurs, afin d'accompagner la réforme du système de rémunération prévue dans le présent Accord, et notamment la suppression des NR, il convient d'assurer la transposition de ce dispositif dans le cadre des Commissions Secondaires du Personnel (CSP) (Article 8.2).

8.1. Rendez-vous triennaux

Les Parties signataires conviennent de la nécessité de rendez-vous périodiques destinés à partager sur la situation de la grille de rémunération et de sa dynamique au regard des mesures figurant dans le présent Accord.

Ainsi, tous les trois ans, au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), seront examinés afin, le cas échéant, de décider de mesures correctrices :

- Le volume des augmentations individuelles et des taux de promotion interne des six plus grandes Entreprises (EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRDF, NATRAN) de la branche des IEG, en comparaison avec les évolutions du SNB et de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Cet examen doit permettre d'analyser l'évolution du pouvoir d'achat des salariés de la branche et en particulier des rémunérations les plus faibles,
- Les impacts de la mesure SMIC+2% et son articulation avec les niveaux planchers et plafonds de rémunération par collègue et par GF.
- Les salaires minimums d'embauche, en partageant des informations de benchmark sur la situation du marché externe, permettant de situer la branche des IEG au regard de ses enjeux de compétitivité et d'attractivité.

8.2. Commission Secondaire du Personnel (CSP)

Les employeurs rappellent leur attachement au dialogue social.

Les évolutions prévues par l'Accord s'inscrivent dans le respect des instances mentionnées à l'article 3 du décret du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières, et de leurs missions.

Pour que les membres de ces instances puissent rendre un avis éclairé, les employeurs s'engagent à inscrire dans les bordereaux le coefficient hiérarchique, en lieu et place du NR qui était indiqué précédemment et dans le cas d'une augmentation, indiquer le pourcentage d'augmentation en lieu et place du nombre de NR prévus actuellement.

Dans le cadre des embauches avec expériences au titre de la PERS 914, les bordereaux contiendront le coefficient hiérarchique ainsi que l'échelon d'embauche.

Article 9 – Guider et accompagner le déploiement du nouveau système de rémunération

L'information de tous les acteurs des entreprises est une condition nécessaire au déploiement du nouveau système de rémunération. A cet effet, un ensemble de supports de communications et de formations sera mis en place par la branche au bénéfice des entreprises.

Ce déploiement doit s'effectuer au plus près du terrain afin de permettre à chaque salarié d'en comprendre les enjeux et les modalités de mise en œuvre et de l'accompagner dans cette transformation et dans son évolution de carrière.

Les salariés seront informés, avant l'entrée en vigueur du nouveau système, des modalités de son déploiement. Cette information pourra notamment prendre la forme, selon les modalités qu'adopteront les entreprises, de réunions d'information, webinaires, messages intranet, communications mail etc.... Une calculatrice de transposition sera mise à disposition ainsi qu'un questionnaire-réponses.

Article 10 – Clauses finales

10.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

10.2 Champ d'application

Le présent accord s'applique en France hexagonale y compris en Corse, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du Statut National du Personnel des IEG.

Eu égard à la nature des stipulations et à leur caractère général, l'Accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris celles de moins de 50 salariés.

L'Accord s'applique à l'ensemble des salariés statutaires de la branche des IEG, à l'exception des cadres dirigeants.

10.3 Révision et dénonciation

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

10.4 Notification, dépôt et publicité

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du Code du travail, le présent Accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la Branche professionnelle des IEG. A l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent Accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

10.5 Extension

Les Parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent Accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

PROJET

ANNEXES

ANNEXE 1 : coefficients par planchers de GF et plafonds de collègue

Planchers	Coefficient NR historique positionné au plus proche coef supérieur	
Plancher GF2, 3, 4, 5	272,61	050
Plancher GF6	282,88	060
Plancher GF7, GF8	311,31	085
Embauche BTS	325,02	095
Plancher GF9	331,88	100
Plancher GF10	364,58	120
Plancher GF11	400,92	140
Plancher GF12	452,44	165
Plancher GF13	485,73	180
Plancher GF14	534,14	200
Plancher GF15	588,52	220
Plancher GF16	652,99	240
Plancher GF17	719,47	260
Plancher GF18	793,5	280
Plancher GF19	866,44	300
Plancher CS	918,76	CA
Plafond Collège Exécution	486,22	
Plafond Collège Maîtrise	719,47	
Plafond Collège Cadre	1247,88	
Plafond Collège CS	1421,99	

Cette table donne les montants des coefficients hiérarchiques à la date de signature de l'accord (ils n'incluent donc ni la mesure de revalorisation prévue à l'article 2.4, ni la mesure relative à la mise en place d'un salaire mensuel minimum au sein de la branche des IEG qui sera égal au SMIC mensuel +2% prévu à l'article 3).

ANNEXE 2 : grilles

Ces grilles donnent les montants des coefficients hiérarchiques à la date de signature de l'accord (ils n'incluent donc ni la mesure de revalorisation prévue à l'article 2.4, ni la mesure relative à la mise en place d'un salaire mensuel minimum au sein de la branche des IEG qui sera égal au SMIC mensuel +2% prévu à l'article 3).

PROJET

ANNEXE 3 : exemple illustratif de transposition de l'ancienne grille vers la nouvelle grille d'échelons d'ancienneté

Un salarié classé en NR 140, correspondant à un coefficient hiérarchique de 367,6, et disposant de 15 ans d'ancienneté, est actuellement positionné à l'échelon 7 de la grille d'ancienneté en vigueur. À ce titre, il bénéficie d'un coefficient de majoration de la rémunération liée à l'ancienneté de 1,18.

En retenant, à titre d'exemple, une majoration résidentielle de 25, la rémunération mensuelle brute de ce salarié, calculée sur la base du salaire national de base (SNB) au 1er janvier 2026, s'élève à 2 945,18 euros.

Positionnement dans la nouvelle grille d'échelons d'ancienneté

Dans le cadre de la nouvelle grille d'échelons d'ancienneté, ce salarié est repositionné dans le nouvel échelon 5.

Compte tenu de son ancienneté totale de 15 ans, et dans la mesure où le nouvel échelon 5 est atteint à 13 ans d'ancienneté, le salarié est réputé disposer de 2 années d'ancienneté au sein de ce nouvel échelon. Il accédera à l'échelon supérieur lorsqu'il totalisera 17 ans d'ancienneté, soit dans un délai de 2 ans.

Le coefficient de majoration de la rémunération liée à l'ancienneté associé au nouvel échelon 5 s'établit à 1,083.

Évolution des coefficients d'ancienneté et des coefficients hiérarchiques

Ce coefficient de majoration est inférieur à celui appliqué dans l'ancienne grille. Cette évolution résulte d'un ajustement de la structure de la grille d'ancienneté afin de permettre qu'un salarié nouvellement embauché en échelon 1 soit effectivement rémunéré à l'échelon 1, sans bénéficier par construction d'une majoration liée à l'ancienneté tout en s'attachant à préserver le niveau de rémunération des salariés lors de la mise en œuvre de la nouvelle grille.

À cette fin, l'ensemble des coefficients de majoration liés à l'ancienneté a été recalibré, les coefficients antérieurs ayant été divisés par un facteur de 1,09.

Corrélativement, et afin de garantir le maintien de la rémunération, l'ensemble des coefficients hiérarchiques a été revalorisé de 9 %.

Garantie de rémunération à l'issue de la transposition

Ainsi, le coefficient hiérarchique théorique correspondant au NR 140 passe de 367,6 à 400,684. Le salarié est dès lors repositionné dans le coefficient hiérarchique égal ou immédiatement supérieur de la nouvelle grille, soit 400,92.

À l'issue de cette transposition, et en tenant compte du nouveau coefficient hiérarchique et du coefficient de majoration d'ancienneté correspondant au nouvel échelon 5, la rémunération mensuelle brute du salarié s'établit à 2 948,08 euros, soit un niveau au moins équivalent à celui antérieurement perçu, conformément au principe de garantie de rémunération associé à la modernisation de la grille.