

## Réforme de la grille des IEG : heureusement que la CGT s'est opposée !

Pourquoi l'accord signé sur la grille salariale était un recul historique ? Quels sont les véritables enjeux derrière les quelques avancées mises en avant ?

**⚠ Objectif n°1 des employeurs : mettre fin à la transparence salariale**

À la place des 63 NR avec des « pas » de 2,3% en moyenne, la nouvelle grille serait composée de 1560 coefficients hiérarchiques avec des « pas » de 0,1% !

**Ce n'est plus vraiment une grille et c'est le but : individualiser la rémunération pour empêcher les agents de se situer par rapport à leurs collègues.**

La DRH le dit dans sa com sur l'intranet : « AVANT : une rémunération basée sur le NR » et « APRES : une rémunération exprimée en euros ».

Autrement dit, le salaire n'est plus rattaché à un repère collectif et devient une donnée strictement personnelle qui ne se discute qu'entre le salarié et son manager.

**Du coup, comme dans les entreprises privées, les salariés ne savent pas si leur salaire est de même niveau que celui de leurs collègues exerçant un emploi équivalent. Et il n'est pas possible de lutter efficacement contre les discriminations (femme/homme, handicap, activité syndicale ou management arbitraire).**

Cet objectif est dans la continuité des politiques RH à RTE. Pourquoi avoir attaqué la CGT en justice pour faire interdire les comptes-rendus de CSP ? Parce que la direction ne veut pas la transparence sur la rémunération ! Pourquoi avoir gelé les GF (avant le dégel bidon avec les signataires de l'accord structures d'emplois) ? Parce qu'elle ne veut pas de reclassements sur des critères objectifs de compétences mais que des avancements à son bon vouloir !

**La transparence sur la grille salariale est une spécificité du statut des IEG, que les employeurs aimeraient supprimer, comme ils ont supprimé le régime spécial de retraite.**



## ⚠ Objectif n° 2 : réduire les avancements et reclassements

Les avancements seraient réduits à 2% au lieu de 2,3% en moyenne. « Pour en donner plus » bien sûr... Les plus anciens se souviennent de cet argument fallacieux déjà utilisée en 2006 quand la valeur du NR est passé de 5% à 2,3% en moyenne.

Même le GF censé rester à 4,6% serait en réalité moins favorable car c'est un taux fixe inférieur au taux réel du GF pour la majorité des agents (selon le NR).

## 👉 + quelques mesures positives pour faire passer la réforme

**On n'attrape pas les mouches avec du vinaigre. Il faut des appâts pour avoir des signataires.**

2 échelons supplémentaires d'ancienneté (+3% sur une carrière complète), rehausse du Salaire National de Base en 3 x 0,6% sur 2027-2028-2029 (moins que l'inflation prévue en 2026 d'au moins 2,5%) et revalorisation de l'indemnité d'astreinte de 9% (pour inciter la Cgt à signer vu que c'était notre revendication) : voilà les avancées accordées pour justifier la casse de la grille salariale.

**Vous pouvez compter sur la CGT pour ne pas brader nos garanties collectives.**

**Pour obtenir de vraies avancées, il faudra aller les chercher ensemble.  
Comment a-t-on obtenu les 2 NR pour tous ? Par la mobilisation !**

Le 1<sup>er</sup> juillet 2026

Page 2/2

