

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la Branche IEG (CPPNI)

COMpte RENDU CPPNI DU 06 JANVIER 2026

Trois points à l'ordre du jour :

1. Bilan de la négociation de Branche 2025 et agenda social 2026
2. Négociation de l'accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030
3. Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : ancienneté et astreinte

En préalable, les employeurs rappellent la parution de l'Arrêté de représentativité des organisations syndicales de la Branche des IEG, le 23 décembre 2025

La nouvelle Représentativité des organisations syndicales dans la Branche des IEG pour donner suite aux dernières élections IRP 2023 est :

- CGT : 36,03 % (39,68 % à la suite des élections 2019, soit - 3,65)
- CFE-CGC : 30,75 % (26,74 % à la suite des élections 2019, soit + 4,01)
- CFDT : 16,72 % (17,46 % à la suite des élections 2019, soit - 0,74)
- FO : 16,50 % (16,12 % à la suite des élections 2019 soit + 0,38)

1. Bilan de la négociation de Branche 2025 et agenda social 2026.

Les travaux débutent par la présentation du bilan annuel de sujets et négociations de la CPPNI en 2025.

On peut noter qu'il n'y pas eu beaucoup d'accords négociés et signés mais il y a eu un grand nombre de travaux qui ont été menés.

Trois accords de Branche signés (accord relatif aux textes obsolètes lot 4, couverture supplémentaire maladie et accord relatif aux primes et indemnités).

Quatre avenants aux accords de Branche, deux signés et deux autres non signés portant sur les textes à rénover sur le report de congés et incidences des arrêts de travail sur les congés annuels et le second portant sur les mesures salariales 2026.

Présentation du projet d'agenda social de 2026 :

- La négociation de la grille des salaires ;
- La négociation de l'Accord Dialogue Social de Branche ;
- La négociation prévoyance en vue du lancement de l'Appel d'Offres en 2027 ;
- La négociation sur les élections du Conseil d'Administration de la CAMIEG 2027 ;
- Fixation d'une date unique pour la branche des élections IRP 2027 ;

- Compte Personnel de Pénibilité (C2P IEG) pour les nouveaux embauchés au Régime Général Vieillesse au 1er septembre 2023 :

Les employeurs expriment le fait de vouloir attendre de la conférence retraite afin d'avoir une vision « stabilisée » du sujet.
Même si des discussions ont déjà eu lieu, la FNME-CGT souhaite que cette négociation soit ouverte le plus rapidement possible car des salariés sont concernés depuis le 1^{er} septembre 2023 sans avoir de compensation de la pénibilité tant qu'aucun accord ne soit signé.

- Handicap :

Pour donner suite à la demande unanime des fédérations syndicales, les employeurs valident l'ouverture d'une négociation "Accord Handicap", c'est une bonne nouvelle ! La FNME-CGT revendique depuis longtemps notamment pour les salariés en situation de handicap qui sont issus d'entreprises de la Branche qui n'ont pas d'accord à ce sujet.

- « Séniors » :

Les salariés expérimentés, dit "Séniors" feront l'objet d'une négociation au cours de l'année 2026 comme le prévoit "la Loi en faveur de l'emploi des salariés expérimentés" parue en 2025. Il est impératif d'établir un diagnostic avec des indicateurs de manière permanente, à mener de manière paritaire avant d'ouvrir la négociation.

2. Négociation de l'accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030

Cet accord a pour objet de définir « l'ambition sociale » de la branche des Industries Électriques et Gazières ainsi que l'organisation, le rôle et les attributions des instances de dialogue social.

Il définit le fonctionnement de la Commission Permanente Paritaire de Négociations et d'Interprétations (CPPNI) et des commissions qui lui sont liées comme :

- La Commission d'Interprétation ;
- Les Réunion de Concertations et de Coordinations (RCC) ;
- Les Groupes de Travail Paritaire (GTP) ;
- Les observatoires de la négociation collective et de l'égalité professionnelle
- Etc...

Enfin et pour pouvoir siéger dans ces différentes instances et œuvrer au Dialogue Social dans la Branche, cet accord fixe les moyens alloués à ces instances ainsi que pour le fonctionnement des fédérations syndicales.

L'accord Dialogue Social de Branche 2021 - 2025, dont le terme initial était le 31 décembre 2025, a été prolongé par un avenant de 3 mois supplémentaires le temps de la conclusion du prochain accord pour la période de 2026 à 2030.

3. Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : ancienneté et astreinte

Pour rappel,

Nous avons validé que chaque CPPNI traite d'un thème sur la grille :

CPPNI	Thématiques de négociation
18/11/25	Structure de la grille + date de mise en œuvre des mesures traitées en séance
02/12/25	Structure de la grille (suite) + date de mise en œuvre des mesures traitées en séance
06/01/26	Rémunération + date de mise en œuvre des mesures traitées en séance
22/01/26	Embauche + date de mise en œuvre des mesures traitées en séance
12/02/26	Régulation sociale
05/03/26	Modalités de mise en œuvre

À l'issue des séances des 18 novembre et 2 décembre 2025, les employeurs ont proposé :

- La révision des « plafonds de NR » des actuels collèges dits « numériques » et des « cadres supérieurs » en les augmentant de 10% ;

La FNME-CGT n'est pas fermée à cette proposition

- De réhausser le « plancher de NR » du collège Maîtrise de 7,5% (équivalent approximativement au NR80 actuel et aligné sur le niveau d'embauche maîtrise) ;

La FNME-CGT n'est pas fermée à cette proposition, mais notre revendication de réévaluation de 9 % de la grille réglerait le problème.

- Fixer le niveau minimal brut mensuel de salaire au sein de la branche au niveau du SMIC mensuel + 2% avec effacement des coefficients qui se trouveraient en dessous avec une clause de rdv périodiques.

La FNME-CGT revendique un bas de grille à SMIC +2% avec une transposition de l'intégralité de la grille

- Suppression de la majoration résidentielle de la formule de calcul de la rémunération principale : la grille de majoration résidentielle à 24 % serait la grille de référence pour l'ensemble des salariés ;

La FNME-CGT est contre et revendique la réactualisation du système pour répondre au véritable coût des logements

- Conservation d'un minimum d'augmentation individuelle, uniforme, quel que soit le coefficient hiérarchique, de 2% ;

La FNME-CGT reste sur sa revendication d'une moyenne de 2,35%

- Intégrer dans la structure des coefficients hiérarchiques, désormais soumis à un pas de progression de 0,1% entre deux coefficients et de revoir en conséquence la dénomination des différents niveaux de rémunération ;

La FNME-CGT est contre et a fait une proposition alternative durant la séance (Voir point Avancement Général en Entreprise)

- Augmentation générale de la grille de 1% dans le cadre de la transformation de la grille.

La FNME-CGT estime que c'est insuffisant (Cela représente 35,96 euros brut Mensuel selon les chiffres CNIEG 2024).

Vu les divergences sur certains thèmes et l'insistance de la FNME-CGT, les employeurs sont prêts à planifier de nouvelles dates de CPPNI après mars pour évoquer les sujets qui seraient trop éloignés de nos revendications.

Concernant la proposition alternative de la FNME-CGT en réaction des pas de 0,1%, nous avions proposé une possible Avancement Général en Entreprise (AGE). Les employeurs sont prêts à l'étudier et ils nous feront un retour lors de la prochaine bilatérale.

Après ces rappels, cette séance de négociation à 2 thèmes : L'ancienneté et l'astreinte.

- **Pour la revalorisation de l'astreinte :**

La **FNME-CGT** revendiquait une augmentation de 9% de l'indemnité d'astreinte pour les 33 000 agents concernés.

Cette revendication est en lien avec l'ancienneté où les nouveaux embauchés sont rémunérés à l'échelon 4 dès leur embauche.

Les employeurs valident et acte ce principe qui sera inclus dans le futur accord.

- **Pour l'ancienneté :**

Création des échelons 13 et 14 (pour répondre à l'allongement de carrière) et réactivation des échelons : 1, 2 et 3. Nous souhaitons que les pas entre tous les échelons soient de 3%.

Les employeurs n'envisagent pas la réactivation directe des échelons 1 à 3 en les plaçant au niveau du 4.

Cependant ils proposent de faire glisser la grille, c'est à dire remplacer l'échelon 4 par l'échelon 1 mais sans aucun effet pour les salariés. Cela ne répond pas à notre revendication.

Nous rappelons que pour ce qui est des "pas" d'échelons en début de carrière :

- . L'échelon 1 était à 1 (point de départ)
- . L'échelon 2 au bout d'un an était à 6% (augmentation de 6%)
- . L'échelon 3 au bout de deux ans d'ancienneté était à 7% (augmentation de 0,95%)
- . L'échelon 4 au bout de 4 ans est à 9% (augmentation de 1,9%)

Nous proposons de réintroduire les échelons 1 à 3 progressivement en 5 ans par exemple avec la mise en place de :

- L'échelon 3 à la valeur du 4 puis 2 ans après ;
- L'échelon 2 prend la valeur de l'échelon 3 puis 2 ans après ;
- L'échelon 1 prend la valeur de l'échelon 2

Soit 9% d'augmentation des salaires en 5 ans.

Dans ce cadre, nous proposons de recalibrer chaque échelon à 3 points soit :

- 1,03 pour échelon 2 ;
- 1,06 pour échelon 3.

Ce qui ferait donc 3 augmentations d'environ 3% afin que les hausses soient régulières. Les employeurs reviendront vers nous, notamment lors de bilatérales à la suite des différents échanges et sont prêts à revoir leur copie sur l'ancienneté.

La prochaine CPPNI traitera l'évolution de la grille avec pour thème l'embauche avec expérience professionnelle et les niveaux d'embauches et sera conclusive sur l'accord Dialogue Social de Branche.

Prochaine CPPNI : Le 22 janvier 2026