



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

COMPTE RENDU CPPNI DU 22 JANVIER 2026

Deux points à l'ordre du jour :

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

Au préalable, plusieurs expressions sont exprimées : l'une autour du dispositif Hospitality chez Enedis, une autre sur le congé supplémentaire de naissance et enfin sur le pré-rapport de l'IGAS sur la future COG (Convention d'Objectifs et de gestion) qui va fixer les objectifs et les moyens de la CNIEG pour les 5 prochaines années.

Hospitality :

Ce dispositif encadre la logistique autour des formations professionnelles (Lieu de repas et d'hébergement, moyen de locomotion, ...). Il est obligatoire et ne propose aucune possibilité de s'y soustraire.

Pour la FNME-CGT cela contrevient aux libertés individuelles des salariés puisqu'il impose un contrôle permanent sur les agents d'ENEDIS notamment en dehors des heures de travail.

La FNME-CGT dénonce la mise sous subordination forcée des stagiaires en dehors des heures de travail et sans compensation financière (paiement de l'ensemble des heures passées sur le site de travail).

Le respect de la vie privée des salariés et de leurs libertés individuelles est un principe fondamental du droit du travail garanti par l'article L 1121-1 du code du travail et l'article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme.

Congé supplémentaire de naissance à compter du 1^{er} juillet 2026 :

C'est un nouveau congé d'une durée maximale de 2 mois qui va avoir un impact sur la continuité d'affiliation et donc sur le décret qui avait été publié à ce titre.

La FNME-CGT avait alerté lors de l'écriture de ce décret sur le risque de lister tous les congés existants dans le décret.

En effet, en cas de création de nouveaux congés, il est nécessaire de le modifier systématiquement, alors qu'une écriture simple, lisible et facile à mettre en œuvre était possible.

L'accord sur les droits familiaux va devoir être revu afin d'intégrer cette évolution même si c'est bien la loi qui s'applique.

Rapport IGAS sur la future COG de la CNIEG :

L'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a été saisie pour faire des préconisations dans le cadre de la négociation de la future Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) de la CNIEG. La FNME-CGT l'étudiera en lien avec ses administrateurs CNIEG.

1. 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 (Voir CR CPPNI du 6 janvier 2026 pour plus de précisions).

Huit séances de négociations, plusieurs Groupes de Travail Paritaires et bilatérales permettent d'aboutir à un projet d'accord avec un équilibre global tenant compte de la nouvelle représentativité. Cette négociation est conclusive et si l'accord est signé, il s'appliquera à l'issu de l'avenant en vigueur jusqu'au 31 mars 2026.

Les négociateurs peuvent regretter une baisse des moyens notamment due à la baisse de notre représentativité mais estiment que l'accord paraît équilibré et permet d'avoir une continuité du fonctionnement.

Cet accord sera soumis à signature jusqu'au 18 février 2026.

2. 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

Les employeurs proposent une nouvelle date et un nouveau cadencement pour continuer à travailler sur les sujets grille.

- 12 février : Régulation sociale, Contrôle social, Ancienneté
- 5 mars reporté au 12 mars : Thèmes sans consensus à travailler

Nouvelle date le 17 mars : Modalité de mise en œuvre.

À l'issue des séances des 18 novembre, du 2 décembre 2025, et du 6 janvier 2026, les employeurs ont proposé (**posture FNME**) :

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

Pas de mandat particulier sur ce point donc 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) ;

Pas de mandat particulier sur ce point donc pas fermée à cette proposition.

Cependant, 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 au SMIC +2% avec une transposition de l'intégralité de la grille.

- Suppression de différentes majoration résidentielle (MR) de la formule de calcul de la rémunération principale. Ce sujet a été traité très rapidement en séance.
A priori, les agents garderaient leurs MR actuelles toute leur carrière puis la grille de majoration résidentielle à 24 % serait la grille de référence pour les nouveaux embauchés ;

Ce thème n'a pu vraiment être abordé. 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 2,3%.

- 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 qui reste à travailler (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).**

- Revalorisation de l'astreinte à hauteur de 9% (calcul sujétion sur coefficient échelon 4 au lieu du 1)

La FNME se félicite de cet élément même s'il avait déjà été acté...

- Ajout de 2 échelons 13 (atteint au bout de 38 ans) et échelon 14 (41 ans) avec un taux de 1,14%

La FNME est contre en l'état mais ce thème n'a pas pu être véritablement abordé car seule la proposition employeur a été évoquée.

Nous avons tout de même pu évoquer notre vision à ce sujet qui est pour rappel :
On revendique bien 2 échelons pour prendre en compte l'allongement de la carrière mais avec des taux de 3% et la réactivation des 3 premiers échelons. Ce thème sera évoqué lors de la CPPNI du 12 février.

Nouvelles thématiques évoquées ce jour :

- **L'embauche avec expérience professionnelle :**

Les employeurs proposent de travailler à un dispositif qui permet lors de l'embauche de reconnaître l'ancienneté acquises en dehors de nos entreprises.

Ce dispositif serait basé sur les échelons afin d'ajuster la rémunération plutôt que de jouer sur les NR.

Les fédérations syndicales ne sont pas fermées mais il faut un cadre et de la transparence.

Côté FNME-CGT, le contrôle social, l'équité donc la consultation en amont ainsi que le cadre dans lequel ce dispositif serait possible est incontournable.

L'ascenseur social doit rester une priorité et la formation, l'accompagnement sont donc des thèmes sur lesquels les employeurs doivent agir en priorité.

Nous rappelons aussi l'importance de ne pas oublier les salariés qui doivent accompagner les nouveaux embauchés dans ce cadre. Il est important de différencier les rémunérations.

○ **Les niveaux d'embauches :**

Les employeurs présentent en séance un comparatif des niveaux de salaires par rapport aux diplômes en France et considèrent que la Branche est au-dessus des moyennes et des médianes.

Ils proposent donc de ne pas faire évoluer les minimums d'embauche actuels.

En revanche, ils souhaitent que chaque entreprise puisse, à sa guise, embaucher au-delà du minima.

Cette proposition est totalement inadmissible pour la FNME-CGT !

Rappel de nos revendications en septembre 2025 :

- CAP/BEP - NR 60 (dès 2027, le début de grille sera au NR55)
- BAC - NR 70
- BTS - NR 100
- Bac + 3 - NR 130
- Bac + 5 - NR 170

Prochaine CPPNI : Le 12 février 2026
