



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

COMPTE-RENDU CPPNI DU 12 MARS 2026

Un point à l'ordre du jour :

Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : approfondissement des thématiques précédentes et modalités de mise en œuvre

Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : approfondissement des thématiques précédentes et modalités de mise en œuvre.

Faisant suite à la demande de la FNME-CGT, les employeurs réaffirment qu'un projet d'accord écrit sera transmis pour le mardi 17 mars, date de la prochaine CPPNI.

Sur le minimum de grille

Les employeurs proposent que la première rémunération de la grille soit au SMIC +2% avec effacement des niveaux qui se trouveraient en dessous et ajout de niveaux au-dessus. Cette mesure serait automatique chaque année.

Cette mesure ferait disparaître dès son application le NR 50. A ce jour, le NR50 échelon 4 majoration résidentielle 24% est à 1836,14€.

Avec la mesure de grille de 1% à la signature de l'accord il passerait à 1854,50€.

Le SMIC au 1er janvier 2026 est à 1823,03€, donc un SMIC à 2% à 1859,49€, soit supérieur au NR50 même avec le 1% de mesure de grille.

Des clauses de revoyure seraient intégrées car cet automatisme pourrait avoir des impacts sur les niveaux d'embauche et/ou les planchers, plafond.

Par exemple, si mise en œuvre de l'accord : Embauche sans diplôme au NR55.

Sur les minima d'embauches aux diplômes

Les employeurs expliquent ne pas vouloir de modification des niveaux minimum d'embauches qui resteraient des minimas et laisseraient chaque entreprise embaucher au-delà à sa guise.

Cette proposition est totalement inadmissible pour la FNME-CGT car cela aurait une trop grande tendance à créer des distensions au sein de la Branche. Cela fragilise l'équilibre de la grille et nous revendiquons la revalorisation des niveaux d'embauche : Cela permettrait aux employeurs de répondre aux soucis d'attractivité que nous entendons de la bouche de beaucoup de Présidents de CSP dans les différentes entreprises.

Le SMIC est déjà très, trop proche du minimum d'embauche (NR50) sans diplôme. Avec la mesure SMIC+2%, le minimum grille serait à NR55 soit le même qu'avec le 1^{er} diplôme (BEP = NR 55).

Après échanges, les employeurs veulent bien revoir certains niveaux et proposent :

BAC+2 sur titre (DPCE-DPCT-DPCA-DPECF) : Passage du NR 80 au NR 85 ;

BTS : Passage du NR 90 au NR 95 ;

BAC+3 (Licence) : Passage du NR 120 au NR 110 (pour les employeurs, l'écart entre les 2 niveaux de diplôme est trop grand car il valorise 1 an d'étude en plus à hauteur de 6 NR et de fait, ils n'embauchent pas ou très peu de BAC +3 selon eux) ;

Cadre 1 er niveau : Passage du NR 160 au NR 165.

Le sujet n'est pas clos, il devra être revu lors de la prochaine CPPNI, notamment pour donner suite au souci des niveaux exécution (voir NR55 = SMIC +2%) ainsi que l'impact sur les planchers des collèges.

Les employeurs indiquent vouloir ne reconnaître que les diplômes en lien avec le métier visé.

Exemple : Le salarié a un BTS tourisme, un bac pro maintenance, il est embauché sur un métier de maintenance, il sera embauché en NR 60 du Bac et non plus en 90 de son BTS.

Pour la FNME-CGT, cette proposition n'est pas entendable.

Sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Les employeurs proposent un nouveau dispositif.

Ils estiment qu'il faudrait d'abord à l'embauche placer le salarié dans l'échelon correspondant à son ancienneté en lien avec son expérience dans le nouveau métier visé, puis de bonifier le niveau de rémunération afin de proposer à minima un salaire équivalent en homologie aux autres salariés.

Exemple : Je dois être embauché comme chargé d'affaire en chaudronnerie, j'ai 10 ans d'ancienneté dans ce métier pour un salaire brut mensuel de 2800 €.

La proposition d'embauche serait à l'échelon 6 (9,5 ans d'ancienneté) NR140 pour une majoration résidentielle à 24% soit un brut mensuel à 2847,34€.

Pour la FNME-CGT, le contrôle social et la transparence en CSP est un incontournable. De plus, ce dispositif ne devrait pouvoir être ouvert qu'après négociation en entreprise sur les métiers et bassin d'emplois concernés.

Le travail initié par la **CPNEFP** (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) via l'**OPCO2i** (Opérateur de Compétences Interindustriel) sur le portrait de la branche des IEG peut être un appui.

Nous revendiquons aussi que cette transposition ait un effet rétroactif à compter du 1^{er} septembre 2023 afin que notamment les agents au régime général puissent bénéficier de ce nouveau dispositif.

Les employeurs confirment que les salariés seraient embauchés dans l'échelon qui correspond aux nombres d'années effectivement travaillées avant l'embauche dans les IEG.

Granularité de grille (Pas de 0,1%)

Les employeurs maintiennent leur souhait d'une grille avec des lignes de « 0,1% » et un minimum de 2% par AIC, avec un maintien du taux de 4,6% pour la prise d'un GF.

La nouvelle grille numérique serait composée de plus de 1500 coefficients de rémunération (63 actuellement) et une grille alphabétique de plus de 450 coefficients contre 15 actuellement.

Nous rappelons notre refus catégorique qui aura pour conséquence de rendre notre grille illisible et empêchera les salariés de pouvoir se situer, voire se comparer.

Sur l'ancienneté

Les employeurs envisagent une nouvelle grille avec une transposition de l'une à l'autre.

=> Création d'un nouvel échelon à 3 ans d'ancienneté ;

=> Lissage à 4 ans du temps de passage d'un échelon à un autre à compter de l'échelon 7 ;

=> Grille composée de 12 échelons avec la création de deux échelons supplémentaires à 37 ans et 41 ans d'ancienneté.

- Aujourd'hui l'échelon 11 est obtenu à 30 ans d'ancienneté : Évolution proposée à 29 ans ;
- Aujourd'hui l'échelon 12 est obtenu à 34 ans d'ancienneté : Évolution proposée à 33 ans.

Cette proposition aurait pour impact de gagner près de 2,8% de plus qu'actuellement, cumulé sur la carrière.

Même si c'est du plus, cette proposition ne va pas assez loin pour la FNME-CGT car il manque l'effet « boost » en début de carrière. Nous revendiquons également des taux supérieurs pour chaque nouvel échelon.

Revalorisation des planchers et des plafonds

Proposition de revalorisation des plafonds de chaque collège de 10% et revalorisation du plancher du GF8 de 7,5%. Le minimum du collège cadre sera revu au NR 165 à la suite des échanges sur les diplômes. Ce thème sera rediscuté car les autres minimums par collège peuvent être impactés par le thème minimum d'embauche au diplôme. A suivre.

Revalorisation de l'indemnité de l'astreinte

Le calcul des astreintes se fera sur la base de l'échelon 4 de la grille actuelle de rémunération.

Revalorisation de la grille

La grille serait revalorisée de 1%. Pour la FNME-CGT, cette revalorisation n'est pas suffisante.

Concernant la régulation sociale

La régulation sociale est un incontournable, les employeurs proposent des rendez-vous quinquennaux, notamment sur les volumes d'augmentation individuelles des 6 plus grandes entreprises 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 (IPC) :

- Les impacts de la mesure SMIC à +2% et son articulation avec les niveaux planchers et plafonds de rémunération par collège.
- Les salaires minimums d'embauche, en partageant des informations de comparaison sur la situation du marché externe, permettent de situer la Branche des IEG.

Pour la FNME-CGT, les rendez-vous sont bien trop espacés dans le temps, des rendez-vous triennaux seraient largement plus adaptés pour intégrer les évolutions de l'IPC, du pouvoir d'achat, du niveau de la grille par rapport au SMIC mais aussi les minimas d'embauche aux diplômes.

Les employeurs acceptent de passer aux rendez-vous triennaux.

Sur la date de mise en œuvre des différents thèmes. Les employeurs estiment que sur l'essentiel de la grille, il serait possible de le faire pour début 2028 mais certaines mesures pourraient être mises en œuvre plus rapidement (ex : astreinte, planchers, plafonds, etc...) dès la signature de l'accord.

Concernant la majoration résidentielle

Les employeurs souhaitent figer les taux des majorations pour chaque agent et pour chaque future embauche que le taux soit de 24% pour toutes et tous. Pour la FNME-CGT, cette proposition est inacceptable.

Au vu de la complexité de ce thème et les différences d'attentes entre les parties, les employeurs proposent de le retirer de la négociation et proposent que ce sujet puisse être vu en entreprise à l'instar de vie chère chez Enedis.

Pour la FNME-CGT, ce sujet est effectivement complexe mais nécessite une négociation de branche à part entière. Nous reviendrons sur le sujet.

Sur le contrôle social

Les employeurs ne souhaitent pas révolutionner les textes existants mais souhaitent faire des évolutions en transposant à minima les textes avec les nouvelles applications qui seront proposées dans le futur accord. Les textes qui seraient impactés doivent être listés dans le projet d'accord.

En CSP, les bordereaux pourraient contenir par agent :

- Les coefficients hiérarchiques (à la place du NR) ;
- Le % d'augmentation entre ancienne et nouvelle situation ;
- Les échelons pour ceux qui seraient embauchés dans le cadre du thème reconnaissance expérience professionnelle.

En parallèle, la transposition future de la directive Européenne sur la transparence des salaires devra être prise en compte.

Les alternatives :

La FNME-CGT est la seule à proposer une alternative.

Les négociateurs expliquent la contre-proposition au pas de « 0,1% » avec son alternative : l'Augmentation Collective en Entreprise (ACE).

Elle permet de donner des leviers de négociations en entreprise (voir éléments FNME-CGT).

Les employeurs souhaitent que l'on puisse parler en euros. Ils expliquent qu'ils souhaitent avoir la possibilité de panachage entre la rémunération collective et la rémunération individuelle.

Le dispositif proposé nécessite plus d'explications et sera donc évoqué plus longuement lors de la prochaine CPPNI.

Prochain cadencement des CPPNI portant sur la négociation de la grille des salaires :

- 17 mars : Remise du projet d'accord, sujets à revoir ainsi que proposition FNME-CGT.
- 9 avril : Sujets à revoir selon l'état d'avancement des négociations, des modalités de mise en œuvre et du projet d'accord global.

Prochaine CPPNI : Le 17 mars 2026
--