

FO Négociations au sein de la Branche des IEG

Energie CPPNI du 18 novembre 2025

ORDRE DU JOUR :

- Évolution de la grille de rémunération : structure de grille
- Avenant n° 13 à l'accord Prévoyance du 27 novembre 2008
- Accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030

Retrouvez la déclaration lue en ouverture de séance :



Évolution de la grille de rémunération : structure de grille

Comme acté à la CPPNI précédente, les échanges ont porté sur la structure de grille avec 6 points à étudier :

- salaire minimum
- revalorisation de grille
- plafond et plancher de collègue
- augmentations individuelles
- granularité de la grille
- majoration résidentielle (faute de temps, ce dernier point n'a pas été abordé)

Les échanges se sont embourbés dans des considérations techniques. Pourtant la grille est fondamentale pour développer l'attractivité des entreprises, conserver les talents et les compétences et surtout assurer le pouvoir d'achat des salariés et reconnaître leur engagement !

Les employeurs se sont enfin découverts sur l'évolution de leur mandat puisqu'ils proposent désormais une augmentation individuelle de 1,7 % et une mesure générale de 1 % sur la grille, pour accompagner la transformation.

Devant tant de générosité, les représentants du personnel sont restés sans voix pendant un moment... **Les propositions ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux actuels et des dispositions que la grille d'origine assurait aux salariés tout au long de leur carrière en matière de progression salariale.**

Journal de négociation

Propositions Employeurs (les nouveautés sont en vert)	Revendications/commentaires FO
La mise en place d'un salaire minimal de branche ➡ SMIC mensuel +2 % Lorsque le SMIC est réévalué, les salaires inférieurs à ce niveau suivent sa progression et les lignes de la grille de rémunération inférieures sont supprimées	Salaire minimum de branche = SMIC + 20 % <i>Pour rappel, lors de la mise en place de la grille en 1982, le salaire minimum (GFI, NR 10, échelon 1) était équivalent au SMIC + 27 %</i> La suppression progressive des premiers NR quand ils sont dépassés par le SMIC est un artifice pour cacher la réalité : la grille des IEG continue à prendre du retard sur l'inflation
Revalorisation de grille de 1 % conditionnée au respect de l'enveloppe fixée par les employeurs	Les employeurs ont su être bien plus généreux pour accompagner des changements moins structurants.
Une grille de rémunération à pas plus fins ➡ suppression des NR et progression de 0,1 % entre deux coefficients <i>Exemple : un avancement représentera a minima +1,7 %. Le manager pourra éventuellement améliorer cette augmentation par des pas de 0,1 % : 1,8 %, 1,9 %,...</i>	Selon les employeurs ceci permettrait d'intégrer dans les salaires certaines primes pérennes (environ 22000 agents concernés). Il s'agit également de «reconnaitre plus souvent les salariés». C'est un discours que l'on a déjà entendu et auquel nous n'accordons pas notre confiance!
Un niveau minimal d'augmentations individuelles à 1,7 % (1,5 % précédemment)	2,5 % (actuellement NR ~2,3 %)
Une revalorisation des plafonds de NR de 7 % pour chacun des collègues	Cela permet de débloquer la situation d'agents en butée de NR. 660 agents concernés sur 131000, une mesure dont l'impact est donc très limité.
Une revalorisation du plancher de NR du collège maîtrise de 7,5 %	Cela vise à «compenser» le tassement de la grille constaté depuis plusieurs années mais ne résoudra rien à moyen et long terme

Avenant n° 13 à l'accord Prévoyance du 27 novembre 2008

Il s'agit d'un accord technique consécutif au retrait de l'assureur Malakoff Humanis. L'avenant permet de mettre en conformité quelques articles à la suite des évolutions réglementaires.

Il sera mis à la signature le 2 décembre.

Accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030

La négociation du jour portait sur les moyens alloués aux fédérations syndicales pour le dialogue social de Branche. Il est demandé aux fédérations de faire autant avec moins d'heures puisque la proposition prévoit 8 % de réduction du volume des heures allouées aux fédérations syndicales.

Après la baisse drastique des moyens accordés aux fédérations syndicales en 2021, cette nouvelle baisse laisse à penser que l'austérité s'abat également sur le dialogue social et cela ne présage rien de bon pour l'avenir.

Prochaine CPPNI
Le 2 décembre 2025