

Négociations au sein de la Branche des IEG

CPPNI du 6 janvier 2026

ORDRE DU JOUR :

- Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : ancienneté et astreinte
- Bilan de la Branche 2025 et Agenda social 2026
- Négociation de l'accord relatif au dialogue social de branche 2026-2030

Retrouvez la déclaration
lue en ouverture de séance :



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

Cette nouvelle séance de négociation sur l'évolution de la grille de rémunération concernait les sujets de **l'ancienneté** et de **l'astreinte**. Elle s'inscrit dans la négociation engagée fin 2025.

Voir notre CR de la CPPNI du 2 décembre :



Les organisations syndicales ont adopté une position unanime contre la **suppression de la majoration résidentielle**.

Ancienneté : les employeurs proposent la création de 2 nouveaux échelons. Le premier pour 38 années d'ancienneté, le second pour 41 années, avec un pas d'augmentation de 1,14% pour chacun.

FO Énergie rappelle son objectif : une progression salariale de **33 %** sur la carrière, comme prévu lors de la création de la grille. Elle est actuellement de **22 %** pour 34 ans d'ancienneté et passerait à 24 % pour 41 ans de carrière !

Nous demandons également :

- de réduire le délai d'accès à l'échelon 5 (actuellement 6 ans),
- d'instaurer un rythme de **3 à 4 ans** entre chaque échelon (actuellement 4 à 5 ans),
- d'augmenter les pourcentages des derniers échelons pour améliorer la prise en compte à la retraite,
- de fixer le dernier échelon à **40 ans** d'ancienneté et non 41.

Données clés : 7 700 salariés sont déjà à l'échelon 12 ; 1 528 pourraient passer à l'échelon 13 et 547 à l'échelon 14.

Astreinte : Plus de **33 000 salariés** sont concernés. Un consensus se dégage pour rémunérer l'astreinte sur la base de **l'échelon 4** (ou son équivalent futur), au lieu de l'échelon 1.

Bilan de la Branche 2025 et Agenda social 2026

En 2025, la Branche a conclu **3 accords** et **4 avenants**, et engagé de nombreux travaux préparatoires.

Pour 2026, plusieurs chantiers majeurs sont programmés :

- finalisation de la **grille salariale** et de l'accord sur le **dialogue social**,
- préparation des élections **Camieg** et définition des dates des **élections professionnelles**. Ces élections auront lieu en 2027,
- mise en place d'un **nouveau dispositif de prévoyance**,
- négociation annuelle sur les mesures salariales et revalorisation des primes.

D'autres sujets feront l'objet de négociations ou concertations :

- prise en compte de la **pénibilité** pour les néo statutaires embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023,
- parcours des **seniors**,
- fin de l'expérimentation disciplinaire CSP/CSNP,
- **handicap**.

FO Énergie se félicite d'avoir été entendue dans le cadre de l'ouverture d'une négociation handicap couvrant toutes les entreprises, y compris TPE/PME.

FO Énergie a renouvelé sa demande d'ouverture rapide de discussions sur la pénibilité des néo statutaires, qui ne bénéficient actuellement d'aucun avantage, ainsi que sur la **transparence salariale** et les **droits familiaux**. À ce jour, les employeurs temporisent sur ces sujets et cela n'est pas acceptable.

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

Dans la dernière ligne droite de la négociation, FO Énergie a constaté qu'une **discrimination syndicale institutionnalisée** est également en vigueur au niveau de la Branche des IEG et FO en fait les frais.

Celle-ci a pour conséquence d'accorder un avantage avéré à deux fédérations syndicales dans la répartition des moyens en heures, mais également en termes de déplacement, notamment pour les territoires ultramarins.

Alors que le futur accord prévoit déjà une baisse de 6 % des heures allouées aux fédérations syndicales, FO Énergie considère cette inégalité comme une **ligne rouge**.

Prochaine CPPNI

le 22 janvier 2026