

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 18 février 2026 relatif au dialogue social 2026-2030

NOR : ASET2650204M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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.

Au printemps 2025, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG et les groupements d'employeurs se sont rencontrés pour partager le bilan de cet accord.

Le bilan présente une dynamique de transformation positive, portée notamment par l'expérimentation de nouvelles approches (accord cadre, accord de méthode ou accord d'expérimentation) ou la mise en œuvre de méthode innovante, comme la réunion tripartite, limitée dans le temps, engagée sur le dossier de la restauration méridienne.

Sur l'ensemble de la période de l'accord précédent, cette dynamique positive a amené à :

- la conclusion de 28 accords de branche (13 accords de transformation et 15 accords de renouvellement) et 22 avenants ;
- l'abrogation de 90 textes de branche ;
- la rénovation de 3 textes de branche.

Le bilan confirme également la solidité et l'efficacité des instances de branche.

Cependant, certaines avancées structurelles sur des sujets clés n'ont pu être pleinement concrétisées jusqu'à leur terme, telles que, par exemple, l'évolution de la Pers 285 relative aux frais de transport ou la négociation classification-rémunération.

Fortes de cette analyse partagée et animées par la volonté de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social de la branche des IEG, les parties ont choisi de franchir une nouvelle étape en construisant un cinquième accord ambitieux, couvrant la période 2026-2030, tourné vers l'avenir.

Ainsi, dans un contexte marqué par des mutations profondes (et notamment, la transformation du secteur énergétique, les évolutions sociétales), le présent accord poursuit les objectifs suivants :

- réaffirmer l'ambition sociale de la branche en l'adaptant aux défis économiques, technologiques et environnementaux ;
- poursuivre la dynamique positive de transformation initiée par le précédent accord, afin de disposer d'un corpus réglementaire et de process RH optimisés, adaptés aux enjeux de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- s'appuyer sur les leviers de négociation éprouvés (tels que les accords-cadres, accords types, accords d'expérimentation) pour poursuivre et accélérer la mise en œuvre de solutions concrètes sur des thématiques de travail identifiées par les parties ;
- garantir des moyens mutualisés entre les entreprises de la branche et sécurisés pour les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des IEG, afin de soutenir un dialogue social structuré et constructif.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que pour en faciliter la lecture, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des IEG seront dénommées « organisations syndicales représentatives » et les organisations patronales représentatives au niveau de la branche des IEG seront dénommées « organisations professionnelles d'employeurs ».

Article 1^{er} | Objet de l'accord

L'objet du présent accord est 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.

Enfin, il met en place et sécurise les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives au bénéfice du dialogue social de branche.

Article 2 | Ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières (IEG)

La branche des industries électriques et gazières (IEG) exerce l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-5-1 du code du travail c'est-à-dire :

1° Définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles ;

2° Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La branche professionnelle représente l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Elle définit le socle commun de garanties collectives adapté au contexte et aux enjeux stratégiques des entreprises de la branche dans le respect de leur diversité.

Elle assure également un rôle de régulation et d'interprétation.

Elle construit des liens avec l'externe, notamment avec les autres branches (via l'OPCO notamment auprès duquel elle exerce un rôle actif) et les pouvoirs publics (direction générale

de l'énergie et du climat, direction générale du travail, direction de la sécurité sociale, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle...).

Elle développe des services et est en appui méthodologique et conseil aux entreprises, notamment pour les TPE/PME.

La branche professionnelle des IEG conduit la négociation collective et les sujets de concertations.

Les signataires du présent accord affirment leur ambition pour les 5 prochaines années, d'une branche professionnelle des industries électriques et gazières active, performante et attractive, dans le respect des prérogatives des entreprises, en soutien de leurs enjeux et des attentes des salariés.

Afin d'être au rendez-vous de cette ambition, les signataires du présent accord s'accordent à avoir un dialogue social, loyal, ouvert et exemplaire afin de poursuivre les deux objectifs suivants :

- disposer d'un corpus réglementaire vivant, qui intègre les évolutions notamment réglementaires et sociétales en prenant en compte le contexte des entreprises et des salariés ;
- optimiser les process RH induits par le corpus réglementaire, en vue d'une meilleure efficacité de gestion.

C'est en répondant aux deux objectifs ci-dessus que la branche des IEG sera renforcée dans son rôle et apportera sa plus-value auprès des salariés, des managers et de la filière RH.

Ces deux objectifs seront des inducteurs de la réflexion annuelle permettant de définir les thématiques de transformation du corpus réglementaire par voie de rénovation ou de constat d'obsolescence à inscrire à l'agenda social de chaque année sur la durée de l'accord.

Une première liste est jointe en annexe 1 du présent accord qui viendra nourrir l'agenda social de branche. Les thématiques sur lesquelles les parties souhaitent travailler seront planifiées chaque année, au moment de l'établissement de l'agenda social de branche.

En complément, les parties s'engagent, à chaque négociation d'un accord, à examiner l'opportunité d'abroger ou rénover des textes de branche relevant du périmètre de négociation.

Afin de bien appréhender les rôles respectifs de la branche et des entreprises et définir les déclinaisons concrètes des deux objectifs de transformation précités, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs s'accordent sur l'organisation d'un séminaire paritaire dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord. Les réflexions conduites dans le cadre de ce séminaire pourront compléter ou modifier la liste des travaux thématiques jointe en annexe du présent accord, en alimentant l'agenda social concerté chaque année.

2.1. Le cadre d'intervention de la négociation collective dans la branche des IEG

Le statut national des IEG évolue par décret. Il définit, ainsi que les textes pris pour son application, le corpus des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de la branche.

Au-delà des thèmes du statut des IEG, dans le respect des prérogatives des entreprises, la branche intervient de manière exclusive ou partagée sur des domaines où des dispositions communes à tout ou partie des entreprises présentent un intérêt compte tenu des enjeux et des spécificités du secteur.

Sur les domaines où le champ d'intervention est partagé avec les entreprises, une articulation est nécessaire. Cette articulation fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales représentatives, à l'occasion de l'examen de chaque thématique.

Les accords pourront prévoir des dispositions particulières pour les TPE/PME afin de prendre en compte leurs spécificités ou contraintes.

Ainsi, en complément du statut national, la branche des IEG intervient notamment sur les domaines suivants :

- la rémunération, la classification, la protection sociale et les avantages sociaux et familiaux ;
- l’emploi, le développement de compétences, la formation et l’alternance ;
- la lutte contre les discriminations et les inégalités, le handicap, l’inclusion sociale et d’autres sujets sociétaux ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le dialogue social.

Elle intègre également de manière transverse la dimension responsabilité sociale et les sujets sociétaux à ses travaux.

2.2. Accords types, accords-cadres, accords d’expérimentation de branche, guides, modes opératoires et chartes

En complément des accords collectifs classiques, les parties conviennent d’expérimenter le recours à de nouveaux types d’accords de branche notamment les accords types, les accords-cadres et accords d’expérimentation.

Dans le contexte de transformation de la branche des IEG, ces accords pourront :

- faciliter la mise en place d’accords d’entreprise dans les TPE/PME ;
- faciliter et organiser des négociations d’envergure ou complexes au niveau de la branche professionnelle ;
- ouvrir la possibilité de procéder à des expérimentations afin de tester de nouvelles solutions innovantes dans un cadre négocié.

Accords types

Il s’agit d’accords collectifs « clés en main » élaborés au niveau de la branche au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés qui la composent et prévus à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords :

- peuvent porter sur l’ensemble des négociations prévues par le code du travail ;
- indiquent les différents choix laissés par la branche à l’employeur.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ces accords types tout en pouvant les adapter, notamment en fonction de la taille et de l’activité de leur entreprise, pour les dispositions où l’accord de branche le permet.

Pour ce faire, l’employeur précisera par décision unilatérale son choix d’appliquer l’accord type. La décision indiquera aussi les choix retenus pour les dispositions pouvant être adaptées. Cette décision sera prise après l’organisation d’une concertation et d’une information du comité social et économique s’ils existent dans l’entreprise, ainsi que des salariés, par tous moyens.

Accord-cadre de branche

Dans les cas où cela s’avèrerait nécessaire au vu de l’envergure de la négociation et de la complexité du sujet/des sujets traité(s), les partenaires sociaux peuvent s’accorder à négocier, en amont du projet de négociation de branche, un accord collectif cadre.

Cet accord peut notamment porter sur :

- les modalités pratiques de la négociation ;
- les principales étapes du déroulement des négociations ;
- le calendrier prévisionnel de ces négociations. Ce calendrier sera donné à titre indicatif.

Accords d'expérimentation au niveau de la branche

Les parties au présent accord considèrent qu'il peut être parfois utile d'élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l'initiative de la CPPNI telle que visée à l'article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l'expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L'accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l'expérimentation entre dans le champ de compétence des institutions représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d'information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d'adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d'accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l'an 2000^[1].

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation examine la mise en œuvre de l'expérimentation.

Au moment opportun, tel que défini dans l'accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats de l'expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices ou complémentaires préalablement à cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

Lors du séminaire paritaire prévu à l'article 2 ainsi qu'à l'occasion de la concertation annuelle de l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives, les sujets pouvant faire l'objet de ces types d'accord sont abordés.

De plus, selon le sujet, des guides, modes opératoires ou chartes pourront être également proposés et concertés, dès lors que ces documents ne viennent pas modifier le sens des textes de branche.

Guides, modes opératoires et chartes

Certains sujets se prêtent à la rédaction de guides ou modes opératoires. La rédaction de tels documents peut permettre, par exemple, de faire évoluer des process opérationnels en vue de les clarifier, les simplifier ou les adapter aux évolutions internes ou externes.

Des chartes peuvent également être proposées afin de définir des principes et des engagements communs de branche sur certaines thématiques.

En amont de leur mise en œuvre, les guides, modes opératoires et chartes font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives. Une expérimentation peut être également convenue pour une mise en œuvre sur un périmètre défini et/ou sur une période déterminée, avant d'envisager sa généralisation au périmètre de la branche.

[1] Date de création de la branche des IEG.

Les parties font le bilan d'un fonctionnement globalement satisfaisant des instances de dialogue social de branche, redéfinies depuis l'accord sur le dialogue social de branche 2021-2025. Elles considèrent que l'organisation actuelle doit être maintenue, tout en lui apportant quelques évolutions à la marge, notamment dans une perspective d'efficience accrue et de clarification des finalités propres à chaque instance.

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

- la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI (CPT) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les comités de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges, notamment informels, sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

En complément, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance temporaire sont précisés, en CPPNI, avant l'engagement des travaux.

Les parties conviennent de l'opportunité de réaliser et mettre à jour un recensement des différentes instances constitutives de la branche des IEG, précisant pour chacune d'elles leurs fondements conventionnels et/ou réglementaires, leurs finalités et leur composition. Ce panorama sera de nature à permettre aux acteurs de la branche de mieux appréhender les instances et de faciliter leur rôle respectif. Il pourrait être mis à disposition sur le site du SGE, ce qui en donnerait une meilleure visibilité et lisibilité. Il sera établi dans les 3 mois qui suivent la date de mise en œuvre du présent accord.

3.1. La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

3.1.1. Rôle de la CPPNI

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique instance de négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles qu'elles sont définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail, c'est-à-dire portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail), le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET, et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur

la concurrence entre les entreprises de la branche^[1]. Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- exerce un rôle d'interprétation (cf. paragraphe 3.1.3 du présent accord).

En outre, elle pilote les commissions thématiques visées à l'article 3.2 du présent accord.

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée, la répartition et l'aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l'adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

Lors de la transmission des accords d'entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l'article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la CPPNI. Il examine chaque année et avant le 30 juin de l'année N le bilan des accords de branche et des accords d'entreprise conclus l'année N-1 (y compris échecs de négociation).

L'observatoire paritaire se réunit au moins une fois par an. Il peut être réuni de façon extraordinaire sur une problématique particulière par accord entre les parties.

Bilans de certains accords de branche

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'une présentation en comité de suivi sont transmis à la CPPNI.

Si nécessaire, une présentation des points pour lesquels les membres des commissions de suivi sollicitent l'attention de l'instance et sur les réponses aux questions est réalisée en CPPNI.

Observatoire de l'égalité professionnelle

L'observatoire de l'égalité professionnelle mis en place par l'accord de branche relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes rend compte, une fois par an, de son activité en CPPNI. Il examine le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1.2 Fonctionnement de la CPPNI (hors interprétation)

Elle est composée d'au plus 4 représentants par organisation syndicale représentative, choisis librement par elles parmi les salariés en activité dans les entreprises de la branche des IEG ou parmi les salariés en inactivité lorsque les sujets traités les concernent. À la réception de la convocation de la réunion de la CPPNI, les noms des représentants sont notifiés à leur employeur ainsi qu'au SGE des IEG. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

L'ordre du jour des CPPNI est établi par les organisations professionnelles d'employeurs en tenant compte du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en CPPNI.

L'ordre du jour prévisionnel d'une séance de CPPNI est, en principe, communiqué oralement aux représentants des organisations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède.

La CPPNI se déroule sur une demi-journée ou une journée une fois par mois. Pour autant, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la CPPNI pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de CPPNI entre deux séances ordinaires.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la CPPNI devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des organisations syndicales représentatives pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la CPPNI, communs aux organisations syndicales représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPPNI valide l'engagement d'une négociation, celle-ci peut :

- débiter directement en CPPNI, si elle ne nécessite pas de travaux préparatoires ;
- débiter par des travaux préparatoires via un groupe de travail paritaire.

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie en CPPNI.

Relevé de positions

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accord, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points d'accord et de désaccord. Ce document a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties sur les positions qui lui sont imputables.

3.1.3. Dimension interprétative de la CPPNI : la commission d'interprétation

Cette commission d'interprétation est une émanation de la CPPNI.

Composition

Elle est composée à parts égales de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative librement choisis par elle et d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs égal à la totalité des représentants des salariés.

Missions

Attributions légales

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de toute convention ou accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Attributions conventionnelles

Les parties au présent accord entendent attribuer aussi une mission d'interprétation à cette commission en cas de saisine de ladite commission :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs au sein de la branche.

Cette mission interprétative prévue conventionnellement peut uniquement porter sur une ou plusieurs disposition(s) d'un accord collectif négocié au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

Fonctionnement

La commission d'interprétation de la CPPNI est présidée par le collège employeurs. La saisine de la commission d'interprétation se fait par le biais du secrétariat de la CPPNI. Le secrétariat de la commission est réalisé par le SGE des IEG.

Cette saisine se fait par voie informatique à l'adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

La saisine doit comporter des éléments de contexte précis et préciser exactement la ou les stipulation(s) conventionnelle(s) pour lesquelles une interprétation est sollicitée.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande d'interprétation, l'ensemble des membres de la commission d'interprétation est informé de cette saisine et de son objet. Dans la mesure du possible, la commission d'interprétation est réunie dans un délai d'un mois suivant l'information des membres.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres présents, le texte d'un projet d'avenant interprétatif dont l'objet se limite à clarifier une ou des dispositions sujettes à controverse de l'accord sans le modifier sera rédigé par les organisations patronales d'employeurs et soumis à la signature des organisations syndicales représentatives et organisations patronales dans les meilleurs délais. À condition que cet avenant interprétatif soit signé par l'ensemble des signataires de l'accord ou de l'avenant qu'il convient d'interpréter, il porte effet, de manière rétroactive, à la date de signature dudit accord ou avenant.

Un relevé de position exposant les différents points de vue est dressé par le SGE des IEG après échanges avec les participants. Ce relevé de position fait l'objet d'une communication de la part du SGE des IEG au sein de la branche et sera accessible librement sur son site, sauf si les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives décident unanimement de ne pas publier ce procès-verbal.

3.2. Commission supérieure nationale du personnel

La commission supérieure nationale du personnel est mise en place par l'article 3 du statut national.

Les parties rappellent la place de la CSNP en tant qu'organisme statutaire, paritaire et représentatif de branche et l'importance de l'efficience de son fonctionnement.

Les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité de poursuivre les actions permettant :

- d'améliorer l'efficience du fonctionnement de la CSNP, au service des salariés et de la filière RH de la branche ;
- de redonner du sens à la CSNP et lui permettre d'exercer ses prérogatives d'examen de requêtes dans des meilleures conditions.

Le plan d'action pour y concourir ainsi que son état d'avancement font l'objet d'échanges réguliers entre les représentants des groupements d'employeurs et les chefs de file des

organisations syndicales représentatives en CSNP (si nécessaire lors d'un groupe de travail paritaire dédié à ce sujet).

Les moyens dédiés à la CSNP sont déterminés dans le règlement intérieur de cette instance.

3.3. Les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI

Deux instances paritaires thématiques sont reconduites :

- commission paritaire de la protection sociale ;
- commission paritaire pour la formation professionnelle. Sur le domaine de la formation, de l'alternance, de la prospective et des métiers, c'est la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) qui joue le rôle décrit ci-dessous.

Les parties conviennent que la commission paritaire activités sociales instaurée par l'accord dialogue social de branche 2020-2025 ne nécessite pas d'être maintenue. Ses activités sont reprises par l'instance nationale du dialogue de branche (INDB).

3.3.1. Rôle des commissions paritaires thématiques

Sur son domaine de compétence et sous pilotage de la CPPNI, la commission thématique :

- met en œuvre les orientations/décisions de la CPPNI ;
- instruit les questions techniques, réglementaires et juridiques (analyse de réforme...) ;
- pourra proposer des sujets de travail (sujets nouveaux ou ajustements sur des sujets existants) à la CPPNI et le calendrier associé ;
- fait le lien avec les instances existantes et GTP relevant de son périmètre. Ainsi, un point des travaux réalisés dans les différentes instances sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire thématique permettant notamment d'identifier les liens entre eux et de favoriser les synergies ;
- réalise un reporting régulier et un rapport annuel d'activité à destination de la CPPNI ;
- fait le lien avec les comités de suivi de son périmètre afin notamment de préparer des négociations.

Les commissions paritaires thématiques ne sont pas des instances décisionnaires ; elles sont force de proposition auprès de la CPPNI.

L'instauration de ces commissions thématiques ne remet pas en cause les prérogatives et missions des instances mises en place par ailleurs et en particulier des comités de suivi.

3.3.2. Fonctionnement des commissions paritaires thématiques

Chaque commission thématique se réunit 2 fois par an sur une durée d'une demi-journée. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si besoin.

La présidence est assurée par un représentant employeur sauf disposition contraire prévue par un éventuel règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par le SGE des IEG.

Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.4. Groupe de travail paritaire (GTP)

Un GTP est une instance technique paritaire, mise en place lorsqu'un sujet le justifie et dont la finalité est de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune des différents objets et de leurs aspects opérationnels ;

- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en commission thématique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation.

La CPPNI définit le périmètre, les missions et les éventuels livrables du GTP. Ce cadrage est partagé en amont de la première réunion à tous ses membres. Si les membres du GTP en conviennent à l'issue d'une réunion du GTP, un relevé de positions est transmis par le SGE des IEG en précisant les travaux menés, les points de convergence, les points de divergence et les possibles suites à donner au GTP.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus 3 membres chacune. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants des organisations syndicales représentatives.

Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

3.5. Formats d'échanges complémentaires

Les parties conviennent de l'intérêt de disposer d'espaces d'échanges complémentaires dans des formats adaptés qui permettent de partager des actualités et d'évoquer des sujets spécifiques d'intérêts réciproques. Les positions exprimées ne feront pas l'objet de compte-rendu.

Ces échanges pourront avoir lieu lors de la réunion de concertation et de coordination (RCC) et de bilatérales.

En tant que de besoin, si le contexte le nécessite, des séminaires paritaires thématiques pourront être organisés pour partager, entre organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales représentatives, des éléments de référence sur un ou plusieurs sujets. Dans ce cas, après accord entre les parties, les délégations des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales représentatives pourraient être élargies.

3.5.1. Réunion de concertation et de coordination (RCC)

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales représentatives, pour des échanges informels sur les sujets proposés.

Elle a pour objets :

- d'examiner la faisabilité d'un projet de négociation, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement, et de conduire si besoin à l'organisation d'un GTP ;
- de permettre l'appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties ;
- d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG ;
- de permettre de concerter sur des sujets, pouvant aboutir à la réalisation d'un guide, mode opératoire ou charte, dès lors que ces documents ne viennent pas modifier le sens des textes de branche ;
- de proposer à la CPPNI un calendrier prévisionnel des négociations. À cet effet, la RCC se réunit une à deux fois avant la dernière CPPNI de l'année, pour proposer un projet d'agenda social pour l'année suivante.

Concernant ce dernier objet, les travaux pour la construction de ce projet d'agenda social sont réalisés sur la base du bilan de l'année écoulée et des éventuelles évolutions réglementaires récentes.

Le projet d'agenda social proposé à la CPPNI doit répondre à l'ambition sociale de la branche définie dans le présent accord :

- identification des textes à travailler pour une branche professionnelle active, dans le respect des prérogatives des entreprises ;
- évolution du corpus réglementaire de branche pour développer l'attractivité de la branche et/ou pour tenir compte des évolutions sociétales ;
- simplification des textes de branche pour une efficacité accrue dans la gestion des ressources humaines.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives comprendront au plus 3 membres chacune. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants des organisations syndicales représentatives.

3.5.2. Bilatérales

Les parties conviennent de l'intérêt d'organiser, en fonction des besoins, des bilatérales avec chacune des organisations syndicales représentatives.

Y participent les président et vice-président du comité social du groupement des employeurs, et le délégué de branche, accompagnés le cas échéant d'experts des thématiques ciblées.

En amont de chaque bilatérale, le délégué de branche et les employeurs partagent respectivement les sujets sur lesquels ils souhaitent échanger.

3.6. Comités de suivi d'accord

Lorsqu'un accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi, son objet, sa composition et sa périodicité sont définis dans l'accord.

Les commissions thématiques organisent un point d'information sur les travaux des comités de suivi relevant de leur périmètre de compétence, en particulier en amont des renégociations des accords.

3.7. Organisation des réunions

En principe, les réunions de la CPPNI se tiennent en présentiel.

L'organisation des réunions de la CPPNI sous format mixte (présentiel et distanciel) ou à distance est exceptionnelle, un accord unanime entre les membres est nécessaire en amont.

Les autres réunions peuvent se tenir à distance, sous format mixte (présentiel et distanciel) ou totalement à distance, lorsque le contexte ou les dossiers abordés le permettent, ou lorsque des aléas rendent impossible le déplacement d'un ou plusieurs participants.

3.8. Communication

Les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC, de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

3.9. Questions. Réponses

À l'issue de certaines négociations sur des sujets techniques ou complexes, les parties peuvent convenir qu'un questions/réponses peut permettre de faciliter la bonne compréhension et la bonne application de l'accord considéré. Ces questions/réponses, rédigés par les employeurs et partagés avec les organisations syndicales représentatives en CPPNI ont une valeur uniquement informative. Ils seront diffusés par le SGE des IEG à l'ensemble des entreprises de la branche.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives seront particulièrement vigilantes à bien appréhender les contextes spécifiques propres aux TPE/PME de la branche et à faciliter la mise en œuvre des accords en leur sein.

3.10. Publicité des accords de branche

En application des dispositions du code du travail, les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site de Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera, par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Tout salarié a accès aux accords de branche par consultation directe du site du SGE des IEG. Les organisations syndicales représentatives ont accès aux accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

Article 4 | *Moyens alloués aux fédérations*

Afin de permettre à la branche des IEG de répondre à l'ambition sociale définie dans le cadre de cet accord, et notamment d'accompagner un certain nombre de transformations, les employeurs allouent chaque année aux fédérations syndicales représentatives à la branche des IEG des moyens en volume d'heures et à titre financier.

4.1. Finalités des moyens

Les moyens comprennent à la fois :

- les heures de dialogue social de branche, notifiées annuellement par les employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- une contribution financière allouée chaque année par les groupements d'employeurs aux organisations syndicales représentatives.

Les moyens ainsi alloués aux organisations syndicales représentatives, répondent à un triple objectif :

- contribuer au fonctionnement des fédérations syndicales et à leur représentation exécutive au sein des instances de négociation de la branche ;
- participer au dialogue social de branche au travers notamment des réunions des instances de la branche ;
- relayer et déployer au sein des entreprises, les travaux relatifs au dialogue social de la branche.

En cas de besoin, ces moyens pourront également permettre aux organisations syndicales représentatives à la branche des IEG, de compléter des mandats syndicaux ou sociaux de salariés détachés lorsque cela est nécessaire et dans le respect des principes définis à l'article 4.4.

Ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa finalité propre.

La branche professionnelle pourra transmettre, sur demande, à leur employeur et leur fédération syndicale le descriptif des activités réalisées par les délégués de branche (cf. article 4.2) ou par les détachés faisant partie de l'équipe dirigeante de leur fédération ou contribuant au fonctionnement de celle-ci, afin de contribuer à l'analyse des compétences développées et aux éventuels besoins de formation.

4.2. Désignation des délégués de branche

Un délégué de branche^[1], représentant officiel de son organisation syndicale représentative et animateur de sa délégation, est désigné par sa fédération.

Les convocations aux séances de la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des organisations syndicales représentatives.

Le délégué de branche a en charge d'organiser la prise en compte et la réponse de ces convocations selon les règles propres à chaque organisation syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de son organisation aux réunions du dialogue social de branche.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et chaque organisation syndicale représentative s'attacheront à respecter une représentation équilibrée femme-homme, lors de leur participation aux différentes instances et travaux de branche.

4.3. Maintien de la rémunération

Les réunions ou les séances des commissions ci-dessous donnent lieu au maintien de la rémunération de l'ensemble des participants :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- commissions paritaires thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et qui la suivent ;
- réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail ;
- groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Il est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

4.4. Cadrage des moyens

4.4.1. Crédit d'heures annuel

Par le présent accord, les parties signataires s'accordent pour attribuer un crédit d'heures annuel, tel que défini à l'article 4.4.2, au bénéfice des organisations syndicales représentatives pour le dialogue social de la branche.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions, les heures moyens bénévoles mises à la disposition des activités sociales des IEG.

Ces crédits d'heures sont notifiés par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

Enfin, les présents éléments sont déterminés sur la base de la représentativité de quatre organisations syndicales au niveau de la branche, telles que fixées par l'arrêté du 23 décembre 2025. Dans l'hypothèse où une évolution du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG serait constatée par un nouvel arrêté de la DGT, les parties conviennent de se réunir pour en tirer les conséquences dans les meilleurs délais.

[1] Dans le présent accord le terme « délégué » se rapporte aux femmes et aux hommes.

4.4.2. Volume et structure des moyens

Les entreprises de la branche des IEG mettent à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, chaque année, un volume global d'heures à allouer.

La répartition de ces heures entre les différentes organisations syndicales représentatives est gouvernée par deux principes :

- la prise en compte de l'audience des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG (publiée par arrêté au *Journal officiel* de la République française) ;
- la garantie pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche de disposer d'un socle minimal d'heures lui permettant d'assurer sa mission et son fonctionnement indépendamment de son audience.

Au vu de ces deux principes, les signataires du présent accord conviennent de répartir le volume total annuel d'heures indiqué selon les modalités détaillées ci-après :

(Voir page suivante.)

	Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
Finalités	Heures destinées à des participations ponctuelles de salariés dans le cadre du dialogue social de branche (apport d'une expertise, d'une compétence...).	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un délégué de branche pour permettre à la fédération syndicale de se faire représenter au niveau de la branche des IEG ; - Toute activité syndicale récurrente ayant pour objet le dialogue social de la branche des IEG (dont les échanges avec les pouvoirs publics) ; - Fonctionnement de la fédération via la constitution des équipes dirigeantes.
Volume ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> - Une enveloppe annuelle de 6 280 heures pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est spécifiquement dédiée à l'animation du dialogue social de branche ; - Cette enveloppe est valable pour toute la durée de l'accord. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une enveloppe annuelle de 50 240 heures pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est dédiée à l'équipe dirigeante et au fonctionnement des organisations syndicales représentatives. Cette enveloppe est valable pour toute la durée de l'accord ; - Une enveloppe complémentaire d'heures, répartie entre les organisations syndicales représentatives est allouée pour toute activité syndicale en lien et favorisant le dialogue social de la branche des IEG. Cette enveloppe sera dégressive sur la durée de l'accord ; <p>Cette enveloppe est fixée à 265 860 heures pour 2026 et 2027, puis à 249 908 heures pour 2028, 2029 et 2030.</p>
Calcul de la répartition	Enveloppe répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.	<ul style="list-style-type: none"> - L'enveloppe de 50 240 heures est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives. <p>Chaque organisation syndicale représentative bénéficie ainsi d'un total de 12 560 heures (soit l'équivalent de 8 détachements ETP) pour procéder au détachement des personnes composant l'équipe dirigeante ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enveloppe complémentaire de 265 860 heures en 2026 et 2027, puis de 249 908 heures à partir de 2028 est répartie entre les organisations syndicales représentatives de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> - 25 % de l'enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ; - 75 % de l'enveloppe est partagée en fonction de l'audience de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche (constatée par l'arrêté en vigueur fixant la liste des organisations syndicales représentatives).

	Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
Modalités d'utilisation	<ul style="list-style-type: none"> – Chaque organisation syndicale représentative bénéficie ainsi d'un crédit annuel de temps équivalent à 1 570 heures ; – Ce crédit d'heures peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 224 jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche ; – Ces heures sont éligibles à la mise sous convention ; – Ces heures ne sont pas monétisables. 	<ul style="list-style-type: none"> – L'enveloppe de 50 240 heures, dédiée à l'équipe dirigeante doit exclusivement permettre des détachements à temps plein (1 570 heures) ou à mi-temps (785 heures). Ces détachements seront nominativement identifiés conformément au processus décrit à l'article 4.5.1 ; – L'enveloppe complémentaire doit également privilégier des détachements à temps plein ou à mi-temps. <p>Les organisations syndicales représentatives pourront toutefois utiliser les heures de l'enveloppe complémentaire afin de compléter les conventions syndicales. Dans ce cas, le volume des heures utilisées doit être au minimum de 100 heures par convention.</p> <p>Concernant les détachements ponctuels de l'enveloppe complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ils seront possibles entre 35 heures et 100 heures par détachement (mais non conventionnables) ; – systématiquement refusés en-dessous de 35 heures ; <p>– Ces heures ne sont pas monétisables.</p>

	Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
Frais de déplacement associés	<p>La prise en charge des frais de déplacement liées à l'utilisation du code A relève de l'entreprise de la branche, (employeur de l'intéressé), dans le respect d'un cadrage précisé ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les déplacements dans l'hexagone (y compris la Corse), les déplacements se font selon les règles en vigueur ; – en ce qui concerne les déplacements liés au code A entre l'hexagone et les DROM/COM, la prise en charge est limitée à 250 déplacements aller/retour (soit 500 trajets simples) sur la durée totale de l'accord et pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. <p>Ces 250 déplacements sont répartis entre les organisations syndicales représentatives selon leur représentativité.</p> <p>Ces déplacements devront s'inscrire dans le respect des règles suivantes (sauf situation exceptionnelle) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – délai de prévenance à l'employeur le plus tôt possible et au plus tard 2 mois avant le déplacement ; – en dehors des périodes de vacances scolaires (zone C) et des ponts. 	
[1] Un détail des volumes pour chaque année de l'accord, figure en annexe n°2 du présent accord.		

4.5. Pilotage des moyens

Les signataires de l'accord conviennent que les moyens notifiés par le SGE des IEG aux organisations syndicales représentatives, que ces dernières allouent par la suite aux salariés concernés, doivent être nécessairement collectés par les bénéficiaires selon les dispositifs de gestion des temps existants dans les entreprises.

4.5.1. Processus de notification des heures

Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
<ul style="list-style-type: none">– Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés au SGE des IEG ainsi qu'à leur employeur <i>a minima</i> 8 jours avant chaque utilisation ;– À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux organisations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps restant pour l'année en cours.	<ul style="list-style-type: none">– La fédération communiquera le tableau récapitulatif des allocations des heures de détachements au SGE des IEG (sous format anonymisé) et à l'employeur concerné (avec les données nominatives) ; il sera communiqué à chaque mise à jour ;– Ce tableau précisera le nom, prénom du bénéficiaire (pour la version non anonymisée), son entreprise d'appartenance, son unité, son mandat national, le nombre d'heures allouées et s'il s'agit d'un ETP ou demi-ETP dédié au fonctionnement ou à l'équipe dirigeante de la fédération ;– Après vérification du solde de l'enveloppe, le SGE des IEG informera l'entreprise que les détachements peuvent être autorisés ;– Les SGE des IEG tiendra à jour et communiquera, sur demande, aux organisations syndicales représentatives le solde du crédit restant pour l'année en cours.

Le processus décrit ci-dessus est susceptible d'être ajusté, notamment au regard du chantier de digitalisation qui est mentionné à l'article 4.9 du présent accord.

Il est par ailleurs important de noter que, ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être formellement distingué dans la convention établie par son employeur le cas échéant ou dans le cadre des directives qui lui sont communiquées par ce dernier. Chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa propre finalité et collecté sous le code idoine dans le SIRH de l'entreprise de rattachement.

4.5.2. Gestion des heures de branche

Afin que la prise de ces heures de délégation conventionnelle se passe dans les meilleures conditions, les signataires considèrent que le volume des détachements doit tenir compte des effectifs de l'entreprise concernée. Ainsi, les fédérations syndicales chercheront à respecter et ventiler les détachements en proportion des effectifs des entreprises, en particulier à l'occasion des renouvellements des mandats.

Pour sécuriser les petites entreprises qui ne pourraient pas faire face à de trop nombreux détachements, les dispositions suivantes sont mises en place :

■ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, seules les heures attribuées au titre de l'animation du dialogue social de branche pourront être utilisées.

Les détachements en ETP pour l'équipe dirigeante ou le fonctionnement des fédérations et les heures réparties pour partie de manière égalitaire et pour partie à l'audience ne peuvent pas être utilisées dans ces entreprises.

■ Pour les entreprises comprises entre 51 et 350 salariés, une clef effectif stricte de proportionnalité est mise en place : le volume global de détachements ne devra pas dépasser un nombre d'heures égal à $0,00144691^{[1]} \times \text{effectif de l'entreprise} \times 1\,570$. Cette mesure ne concerne pas les détachements spécifiquement dédiés à l'animation du dialogue social de branche.

Les détachements actuels allant au-delà de l'enveloppe définie par la clause sont cristallisés à ce niveau dès la signature de l'accord. La formalisation de la liste des détachements concernés sera réalisée lors de la première réunion de la commission de régulation branche (cf. infra) qui se tiendra dans le trimestre suivant la signature de l'accord.

■ Pour les entreprises de plus de 350 salariés appartenant au périmètre historique d'EDF et d'ENGIE^[2] la règle de proportionnalité n'est pas applicable.

Commission de régulation de branche

Pour les entreprises de plus de 350 salariés n'appartenant pas au périmètre historique d'EDF et d'ENGIE^[2], en cas de demande de détachement en écart avec le principe de proportionnalité aux effectifs, la commission de régulation pourra être sollicitée à l'initiative de l'employeur ou de la fédération syndicale représentative.

Composée de représentants des fédérations de branche (dont un représentant de l'organisation syndicale locale), des représentants des employeurs (dont un représentant de l'entreprise concernée) et du SGE des IEG, elle examinera les solutions pouvant être apportées à la demande de détachement (mutualisations à envisager, date de détachement décalée, dépayser l'échange...).

La commission pourra également être saisie pour les entreprises nouvellement soumises à la clause verrou (franchissant le seuil de moins de 350 salariés) et ayant préalablement des heures de détachement utilisées à leur périmètre. La décision appartiendra *in fine* à l'employeur.

4.5.3. Processus de collecte des heures

Les signataires de l'accord conviennent que les salariés bénéficiaires d'heures de détachement au titre du dialogue social de la branche, doivent nécessairement collecter leurs heures dans les SIRH de leurs entreprises de rattachement afin de formaliser la réalité du détachement.

Les organisations professionnelles d'employeurs réaliseront ainsi deux fois par an (juillet et janvier de chaque année), un état de la collecte des heures, qui sera mis en regard de l'état de la notification des heures par les fédérations syndicales. Cet exercice permettra d'objectiver la réalité de la consommation des heures.

Un bilan de la consommation des heures sera réalisé à mi-accord et fin d'accord ; ce bilan sera partagé respectivement en RCC du 1^{er} semestre 2028, et du 2^e semestre 2030.

4.6. Pilotage des réunions de certaines instances de branche (hors contingent d'heures)

Les réunions de participation aux instances de branche et les réunions préparatoires aux instances rentrent dans le cadre du dialogue social de la branche des IEG.

Ces réunions étant convoquées à l'initiative de l'employeur et s'inscrivant dans l'agenda social annuel, il est convenu que ces heures ne rentrent pas dans le contingent d'heures de dialogue social.

[1] Correspond au ratio entre les heures attribuées en ETP en 2026 et 2027 et l'effectif de la branche à décembre 2024. Ce ratio sera mis à jour annuellement en fonction des heures attribuées et des effectifs de décembre de l'année N-1.

[2] EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRDF, NaTran, STORENGY FRANCE, STORENGY SAS et ELENGY.

Pour autant, un pilotage de ces heures est nécessaire, de la convocation à l'émargement en instance, ainsi qu'à la collecte dans les SIRH des entreprises.

A minima, dès le 1^{er} janvier 2026, le SGE tiendra à jour, un tableau de pilotage des instances listées ci-après, et il sera demandé aux participants aux réunions de ces instances d'émarger systématiquement leur présence.

Un processus rénové de convocation et d'émargement sera engagé conformément à l'article 4.9 du présent accord.

CPPNI : les séances de la CPPNI peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail d'une 1/2 journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

Commissions paritaires thématiques : les réunions des commissions thématiques paritaires durent en principe une demi-journée. Lorsqu'elles se réunissent, à la demande de la CPPNI, en préparation d'une négociation, elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

Commission d'interprétation : les séances de la commission d'interprétation peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe une demi-journée. Elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

4.7. Prise en charge des frais de déplacement liés aux instances

Sont remboursés les frais inhérents aux :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- réunions des commissions thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- réunions des groupes de travail paritaires et leurs réunions préparatoires ;
- séances de la réunion de concertation et de coordination et sa réunion préparatoire ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Ces remboursements sont réalisés par les employeurs concernés aux représentants des organisations syndicales représentatives, dont les délégués de branche, au vu des justificatifs attestant de la matérialité de ces déplacements (convocations, titres de transport, documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier...) et sur la base des règles en vigueur.

4.8. Moyens financiers

Les organisations professionnelles d'employeurs conviennent de verser à chaque organisation syndicale représentative une dotation annuelle pour couvrir une partie de leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s'élève à 27 000 euros maximum.

Le versement de la dotation annuelle a lieu en une fois au cours du dernier trimestre de l'année.

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement auxquels est affectée la somme correspondante.

4.9. Travaux à engager

Sous l'égide du SGE des IEG, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche conviennent de mener des travaux, permettant une simplification et un gain de temps dans la gestion et la collecte des heures allouées :

- l'automatisation de la collecte dans le SIRH des entreprises pour les salariés mandatés à 100 % sera instruite dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord ;
- une digitalisation du processus de notification, d'allocation et de pilotage des heures en conformité avec le RGPD sera instruite dans l'année qui suit la signature du présent accord ;
- la mise en place et la digitalisation des convocations et d'attestations de présence aux instances seront mises en œuvre au plus tôt, après la signature de l'accord.

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France hexagonale, y compris la Corse, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon aux entreprises et organismes de la branche des industries électriques et gazières dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

5.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt et est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2030.

5.3. Suivi de l'accord

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPPNI au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global au plus tard six mois avant le terme de l'accord.

5.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

5.5. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

5.6. Procédure d'extension de l'accord

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Thématiques de travail

Conformément à l'article 2 du présent accord, les parties s'accordent pour engager des travaux sur les thématiques définies ci-après.

La liste indiquée n'est pas exhaustive et pourra faire l'objet de compléments ou de modifications, qui alimenteront l'agenda social de branche concerté chaque année.

L'ordre des thématiques est indicatif et ne détermine pas le calendrier des travaux.

Pour chaque thématique, la planification des travaux, la méthode de travail ainsi que les livrables attendus seront définis en CPPNI.

- Suites à donner à l'accord d'expérimentation relatif à l'amélioration de l'efficience de la filière CSP de la branche des IEG dans ses prérogatives disciplinaires du 5 avril 2024.
- Embauches/recrutement.
- Admission au stage statutaire et titularisation.
- Classification.
- Protection sociale et maladie.
- Simplification des barèmes de déplacements.

Annexe 2

Volume d'heures allouées pour chaque année de l'accord et pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives

		2026	2027	2028	2029	2030
Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Égalitaire	6 280	6 280	6 280	6 280	6 280
Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)	Égalitaire	50 240	50 240	50 240	50 240	50 240
	Complémentaire – égalitaire (25 %)	66 465	66 465	62 477	62 477	62 477
	Complémentaire – proportionnelle (75 %)	199 395	199 395	187 431	187 431	187 431
Total		322 380	322 380	306 428	306 428	306 428