

Décision d'entreprise relative aux mesures salariales individuelles applicables aux salariés statutaires pour l'année 2026 à EDF SA

Les négociations annuelles obligatoires relatives aux mesures salariales à EDF SA ont donné lieu avec les représentants des organisations syndicales représentatives à des bilatérales ainsi qu'à trois réunions plénières de négociation les 19 novembre, 4 décembre et 16 décembre 2025. Elles n'ont pas permis d'aboutir à un accord valide.

A défaut, l'entreprise a décidé de fixer, par la présente décision, le budget des mesures salariales pour 2026 qui permet de reconnaître la contribution des salariés par :

- l'attribution d'augmentations individuelles, fondée sur la performance sur la durée, la capacité d'adaptation et l'esprit d'initiative ou à l'occasion de changement d'emploi pour encourager l'effort de mobilité ;
- l'attribution de GF centrée sur les franchissements de cap professionnel.

Les mesures salariales retenues pour EDF SA pour 2026 s'inscrivent en complément de l'augmentation générale du SNB et des mesures d'ancienneté.

Elles s'inscrivent dans un contexte de baisse tendancielle du niveau de l'inflation et d'incertitudes économiques. Ces mesures visent à reconnaître la performance des salariés ayant contribué à l'amélioration des résultats opérationnels de l'Entreprise tout en assurant sa capacité à mettre en œuvre une politique d'investissement ambitieuse.

Ainsi, il est décidé que le budget consacré aux mesures salariales individuelles 2026 pour les salariés statutaires d'EDF SA est fixé à +1,65%, et s'ajoute à l'augmentation générale décidée au niveau de la Branche (+0,5% de SNB) ainsi qu'au financement du dispositif d'ancienneté, estimé à +0,6%. **L'enveloppe globale d'augmentation des salaires s'élève ainsi à 2,75% pour 2026.**

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans l'annexe ci-dessous.

La présente décision s'applique dans les établissements d'EDF SA en France hexagonale y compris la Corse ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Elle concerne l'ensemble des salariés statutaires d'EDF SA hors dirigeants.

Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026 et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2026.

Fait à Paris, le 30 décembre 2025

La Directrice des Ressources Humaines du
Groupe



Elisabeth TERRAIL

ANNEXE

Mesures salariales applicables aux salariés statutaires pour l'année 2026

Les taux ci-dessous expriment, pour l'année 2026, une évolution en niveau de la rémunération fixe, convertis en un nombre de NR à partir de la valeur moyenne d'augmentation de NR de 2,3%.

Article 1 : Budget consacré aux mesures salariales

Le budget consacré aux mesures salariales individuelles et collectives pour 2026 à EDF SA s'élève à 2,75%, et se décompose de la façon suivante :

- **1,65% au titre des mesures individuelles** réparties comme suit :
 - A) 1,50% au titre des mesures individuelles managériales telles que définies à l'article 2 ci-dessous ;
 - B) 0,05% (estimation) au titre de mesures individuelles spécifiques d'accompagnement en application d'accords ou de décisions portant sur le développement professionnel des salariés ou de certaines catégories de salariés (formations promotionnelles, handicap, égalité professionnelle...) ;
 - C) 0,10% (estimation) au titre de mesures individuelles spécifiques liées aux transformations stratégiques engagées par EDF SA (Ex : opérations de redéploiements conséquentes) tant au niveau national qu'au niveau local.
- **1,1% au titre des mesures proposées par la Branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières conformément à la recommandation patronale en date du 3 novembre 2025** incluant :
 - ✓ **0,5%** au titre de l'augmentation générale du SNB ;
 - ✓ **0,6%** (estimation) au titre des mesures d'ancienneté (échelons).

Article 2 : Les mesures individuelles

Le budget consacré à l'ensemble des mesures individuelles s'élève environ à 1,65%, correspondant à un volume de l'ordre de 43 721 NR¹. Ce budget dépasse le seuil minimum de 0,9% d'augmentations individuelles, mesuré au niveau global d'EDF SA, fixé par la recommandation patronale de branche du 3 novembre 2025.

¹ Le nombre de NR évalué dans la présente décision sera définitivement fixé lors de la connaissance de l'effectif de référence à fin décembre 2025. Le calcul du nombre de NR présenté dans le présent accord est donc provisoire et basé sur une estimation de l'effectif de référence. L'effectif de référence est l'ensemble des salariés ayant perçu une rémunération principale ainsi que les salariés en CET, à l'exclusion des dirigeants, des salariés en CFC, des salariés détachés syndicaux et sociaux.

Les mesures individuelles managériales prévues au A) ci-dessus constituent un budget de 1,50%, représentant un volume d'environ 39 747 NR.

Les mesures individuelles spécifiques d'accompagnement en application des accords ou décisions, explicitées au B) ci-dessus, représenteront un budget de l'ordre de 0,05%, soit un équivalent d'environ 1 325NR.

Les mesures individuelles spécifiques liées aux transformations stratégiques prévues au C) ci-dessus représenteront un budget de l'ordre de 0,1%, soit un équivalent de 2 650NR.

Article 3 : Modalités d'attribution des augmentations individuelles

3.1 : Rôle des commissions secondaires

Dans le respect des attributions de ces organismes, les avancements au choix et les reclassements sont présentés aux commissions secondaires du personnel (CSP) compétentes.

3.2 : Processus d'attribution

Les augmentations individuelles, qu'elles résultent de l'attribution d'un avancement au choix ou d'un reclassement avec ou sans changement d'emploi, sont attribuées aux salariés à l'effectif au 31 décembre 2025 par l'employeur, sans qu'il puisse être tenu compte, notamment, de conditions liées au sexe, au handicap, à l'âge, à l'ancienneté ou au temps de présence dans l'emploi, dans le respect :

- De l'accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 15 juillet 2025 (ou de tout accord venant en substitution ayant le même objet)
- Et de l'accord 2023-2025 pour l'Égalité des Droits et des Chances et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ou de tout accord venant en substitution.

3.3 : Temps d'activité dans le niveau de rémunération

La situation des salariés dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à quatre ans doit faire l'objet d'une explication donnée au salarié et tracée, par exemple, lors de l'EAP.

3.4 : Salariés en longue maladie

Une attention particulière doit être portée aux salariés en position de longue maladie pour lesquels il y a lieu de faire constater en Commission Secondaire du Personnel, lors de l'examen des avancements, que leur cas a été dûment considéré, en communiquant leur situation au regard des avancements.