



France : Enedis accorde des compléments salariaux en fonction du lieu de vie des salariés

Dans un accord signé le 4 avril 2025 par les syndicats CGT, CFE-CGC et FO, Enedis prévoit la mise en place de compléments salariaux (jusqu'à 200 euros par mois) fixés en fonction des revenus des salariés et de la cherté des zones où sont implantés ses sites. L'entreprise des réseaux d'électricité français, filiale d'EDF, veut fidéliser ses salariés alors qu'elle fait face à des besoins de recrutement inédits.

Par Antoine Piel. Publié le 24 avril 2025 à 15h29 - Mis à jour le 24 avril 2025 à 18h13



Enedis doit recruter 3.380 nouveaux salariés (dont 2.000 en CDI) en 2025, un record pour la filiale d'EDF. L'entreprise publique française, qui compte 41.000 salariés, [voit en effet ses besoins s'accroître](#) pour adapter les réseaux d'électricité au changement climatique et développer la mobilité électrique. Dans ce contexte, les signataires souhaitent compenser le coût du logement, alors que les loyers ont [augmenté de 3,2% en un an](#) selon le ministère. Si la branche des industries électriques et gazières compte déjà un dispositif de "majoration résidentielle", "celui-ci ne joue plus intégralement son

rôle”, selon l’accord. La mesure n’offre en effet qu’un supplément maximal de 14 euros par mois pour les plus bas échelons.

Jusqu’à 200 euros en plus par mois

Enedis va donc proposer, pour une durée indéterminée, des compléments salariaux qui pourront aller jusqu’à 200 euros par mois pour les salariés les moins rémunérés qui habitent dans les zones les plus chères. Les compléments sont en effet déterminés selon cinq plages de salaires, avec une dégressivité de 50 euros par tranche, la dernière (au-dessus de 45.000 euros brut par an) ne donnant pas droit au dispositif. Ceux-ci sont également dégressifs en fonction du prix moyen des loyers par rapport à la moyenne nationale. Les compléments sont enfin majorés et non dépendants du salaire pour les collaborateurs en zones d’habitat d’astreinte fixés par l’employeur (atteignant jusqu’à 229 euros).

Étude mind RH – Les augmentations de salaire en net recul dans les grandes entreprises en France

Une mesure de fidélisation

Si la démarche ne s’inscrit pas formellement dans la notion de “salaire décent”, [à l’inverse de Michelin en 2024](#), “le dispositif mis en place permet de mieux prendre en compte, au travers du salaire, les écarts de coûts de la vie entre les différents sites de travail d’Enedis sur l’ensemble du territoire métropolitain”, commente l’entreprise à mind RH. Il vise à renforcer “l’attractivité d’Enedis sur les zones concernées” mais est surtout une “mesure de fidélisation des compétences et des ressources” selon Enedis. La catégorisation des sites par niveau de prix du logement est fixée pour cinq ans et une commission de suivi avec les organisations syndicales sera mise en place.

Le salaire décent devient une responsabilité des grandes entreprises

[Retrouver notre moteur de recherche d’accords des plus grandes entreprises françaises](#)

Antoine Piel



PROFITEZ DE 15 JOURS D’ESSAI GRATUIT

ET SANS ENGAGEMENT

