



Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la Branche IEG (CPPNI)

Déclaration préalable de la FNME-CGT (voir annexe 1)

1. Négociation relative à l'évolution de la grille de rémunération : approfondissement des thématiques précédentes et modalités de mise en œuvre.

Cette séance est la continuité de la CPPNI du 17 mars, date à laquelle les employeurs nous ont remis un projet d'accord VO.

Lors de cette séance une VI nous a été soumise, et, à la suite des échanges, la représentation patronale a rédigé une nouvelle version V2 (voir annexe 2) mais force est de constater que les évolutions restent à la marge et loin des revendications de la FNME-CGT. En voici les nouvelles propositions :

Sur le volet Commission Secondaire du Personnel (CSP), la FNME-CGT a fait une proposition de réécriture complète de l'article proposé afin de réaffirmer l'importance des instances statutaires et leur fonctionnement paritaire. Cette proposition n'a pas été retenue dans son entièreté.

Sur l'ancienneté,

Les employeurs envisagent une nouvelle grille avec une transposition de l'une à l'autre. Après les débats en séance, un changement sur les taux des échelons 2, 3 et 4 intervient. Même si cela est insuffisant car ils ont procédé à un système de « vase communicant », cela répond en partie à la revendication de la FNME-CGT de donner un « effet boost » en début de carrière :

Échelons	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 4	ECH 5	ECH 6	ECH 7	ECH 8	ECH 9	ECH 10	ECH 11	ECH 12
Années	0	3	6	9,5	13	17	21	25	29	33	37	41
Coefficient de majoration actuels	1,09	1,112	1,113	1,15	1,18	1,22	1,26	1,3	1,315	1,33	1,345	1,36
Nouveaux coefficient de majoration	1	1,02	1,037	1,055	1,083	1,119	1,156	1,193	1,206	1,22	1,234	1,248
Evolution entre 2 coefficients		2%	1,60%	1,80%	2,70%	3,30%	3,30%	3,20%	1,10%	1,20%	1,10%	1,10%
		évolution durant la négociation										

Revalorisation de la grille,

Les employeurs proposaient de revaloriser la grille de 1%. Pour la FNME-CGT, cette revalorisation n'est pas suffisante. Les employeurs font une nouvelle proposition étalée dans le temps.

Une revalorisation de 1,5% étalée dans le temps :

- 1^{er} juillet 2027 : 0,5%
- 1^{er} juillet 2028 : 0,5%
- 1^{er} juillet 2029 : 0,5%

Cette augmentation se ferait sur les coefficients hiérarchiques.

Sur le minimum de grille,

Les employeurs proposent que la première rémunération de la grille soit au SMIC +2% avec effacement des niveaux qui se trouveraient en dessous et ajout de niveaux au-dessus.

Cette mesure serait automatique à chaque revalorisation du SMIC.

Des clauses de revoyure triennales sont intégrées afin que ces automatismes qui pourraient avoir des impacts sur les niveaux d'embauches et/ou les planchers, plafonds puissent être revu en CPPNI pour décider des mesures à adapter.

Sur les minimas d'embauches aux diplômes,

Les employeurs expliquent ne pas vouloir de modification des niveaux minimum d'embauches qui resteraient des minimas et laisseraient chaque entreprise embaucher au-delà à sa guise.

Ils proposent en revanche que les minimums d'embauches du collège exécution soient ré-évalués de manière proportionnelle à l'évolution du minimum de grille (SMIC + 2%) afin de garder une cohérence d'écart entre les « sans diplômes », les « CAP/BEP/ Titre pro 3 » et les « Bac/Brevet pro/Brevet technicien/Titre pro niveau 4.

Enfin, employeurs indiquent vouloir ne reconnaître que les diplômes en lien avec le métier visé.

Exemple: Le salarié à un BTS tourisme et un bac pro maintenance en étant embauché sur un métier de maintenance, il serait embauché en NR 60 du Bac et non plus en NR 90 de son BTS.

Comment le contrôle social pourra s'effectuer en CSP ?

Sur les augmentations générales en entreprises (AGE) :

Possibilité de négocier en entreprise des augmentations générales avec un seuil mini de 0,1% en complément du SNB.

Les augmentations générales en entreprise peuvent impacter les négociations sur le SNB si elles ne sont pas cadrées. C'est pour cette raison que la FNME-CGT a conditionné cette mesure avec une clause pour préserver le SNB (AGE inférieure ou égale au SNB) et prendre en compte l'inflation.

Les employeurs ont retenu cette proposition mais pas à la hauteur que nous avons revendiquée.

Sur le reste :

- Reconnaissance de l'expérience professionnelle,
- Les « pas » de 0,1%,
- La revalorisation des planchers et plafonds,
- La revalorisation de l'indemnité de l'astreinte,

Il n'y pas eu de changements durant cette séance.

Concernant la date de mise en application des mesures, les employeurs proposent que certaines entrent en application au 1^{er} janvier 2027 et d'autres en 2028...

En fin de séance, les 4 Fédérations Syndicales ont pris une posture commune et demandent :

- Une mesure de grille supérieure et que son application soit immédiate et maximum en 2 fois ;
- Le délai d'obtention de l'échelon 12 soit à 40 ans et non 41 ans ;
- Que des mesures s'appliquent à la date de signature de l'accord (ni 2027, ni 2028...).

Pour les employeurs, la séance du 28 avril 2026 sera conclusive.

Prochaine CPPNI : Le 28 avril 2026