

# NÉGO GRILLE DES SALAIRES : FIN !

Un bien long processus qui se termine par une proposition complexe qui mérite :

## “ ANALYSES, DÉBATS & CONSULTATIONS ! ”

Durant 8 mois de discussions, la FNME-CGT et ses syndicats auront pris leurs responsabilités ! Seule notre organisation a pesé dans les négociations. En effet, les appels à la grève et à la mobilisation de ces derniers mois pour gagner une meilleure grille des salaires n'auront été que ceux de la CGT ! Pour ceux qui connaissent l'Histoire sociale dans nos entreprises et en dehors :

**La teneur d'une négociation dépend uniquement du rapport de force !**

**En tant qu'organisation démocratique, la FNME-CGT se gardera bien d'imposer une appréciation sur l'accord global proposé par les employeurs aux 140 000 agents des IEG.**

**Pour ce qui est des dispositions techniques issues des négociations :**

- Nos négociateurs ont diffusé un compte rendu complet et factuel lors de chaque CPPNI. (Rapprochez-vous des syndicats, des sections et des militants de la CGT pour en avoir la matière complète et les explicatifs...
- Vous trouverez au verso de ce tract une synthèse des principales mesures proposées.

**Après ces temps de transparence et d'information, viendra celui des analyses et des débats collectifs...**

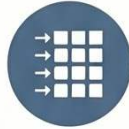
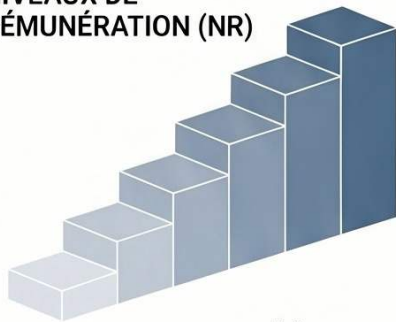
Au détriment du rapport de force qui aurait pourtant été précieux et décisif, un certain nombre d'acteurs ont volontairement retardé et fait traîner les négociations ! Désormais, c'est à la FNME-CGT de prendre son temps pour rendre son avis... Un avis qui sera issu d'un processus démocratique.

**LA FNME-CGT EST LÀ POUR REPRÉSENTER ET PORTER LA VOIX DES AGENTS ET DES RETRAITÉS ! PAS POUR DÉCIDER À LEUR PLACE NI POUR LEUR DIRE CE QU'ILS DOIVENT FAIRE OU PENSER...**

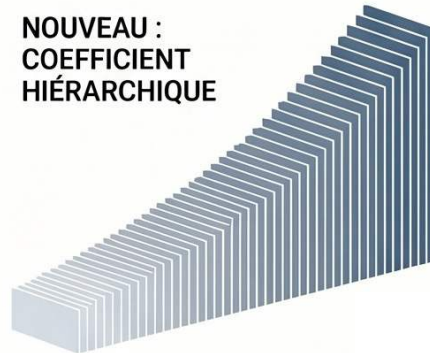
## LA POSITION DE NOTRE FÉDÉRATION DÉPENDRA DE L'AVIS DES SYNDIQUÉS DE LA FNME-CGT.

# NÉGO GRILLE DES SALAIRES : SYNTHÈSE DES MESURES

HISTORIQUE :  
NIVEAUX DE  
RÉMUNÉRATION (NR)



NOUVEAU :  
COEFFICIENT  
HIÉRARCHIQUE



## Une grille densifiée à 1500 lignes

Introduction de "pas" de 0,1% densifiant la structure (contre 63-65 lignes auparavant), impactant les repères collectifs.

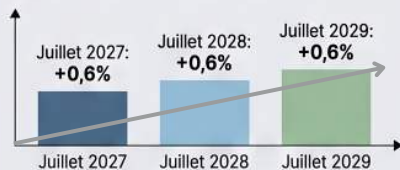
### MÉCANISME D'ÉVOLUTION SALARIALE

#### Augmentations Individuelles au Choix (AIC)

Minimum garanti de **2%** Le taux passe de 2,3% en moyenne à 2%

- Possibilité de "pas" de 0,1% additionnels octroyés individuellement par le management.

#### Mesure de grille de 0,6% sur 3 ans



Total: +1,8% revalorisation de la grille.

### + 9 % REVALORISATION DE L'ASTREINTE

Indemnité d'astreinte augmentée à compter du 1er janvier 2027 pour l'ensemble des entreprises

### RÉMUNÉRATION ET SEUILS

#### SALAIRE MINIMUM : SMIC + 2%

SMIC

Positionnement automatique du bas de la grille ; coefficients inférieurs supprimés lors des revalorisations du SMIC.

minima par collège (planchers) maxima par collège (plafonds)

#### Réhausse des planchers et des plafonds

Pour débloquer les fins de carrière et améliorer les débuts de parcours.

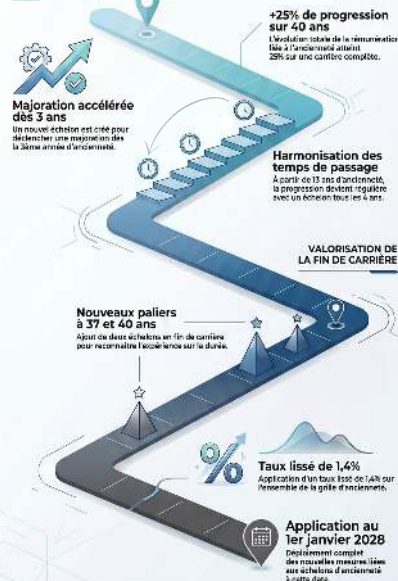
#### MINIMUM DE BRANCHE À L'EMBAUCHE (Valeurs cibles 2027)

	Équivalent NR historique	Coefficient Hiérarchique
Sans diplôme	50	272,61
CAP / BEP	55	277,79
Baccalauréat	60	282,88
Bac +2 (BTS/DUT)	95	325,02
Bac +5 et plus	165	452,44

La Branche fixe un coefficient minimal garanti selon le diplôme mais chaque entreprise reste libre de choisir le maximum...

### ÉCHELONS D'ANCIENNETÉ

UNE CARRIÈRE DYNAMISÉE (DÉBUT ET MILIEU)



### + 3 % DE PROGRESSION D'ANCIENNETÉ

Situation actuelle : 22% de progression sur 34 ans avec 9 échelons.  
Demain : 25% de progression sur 40 ans avec 12 échelons

TU RECHERCHES UN OUTIL D'ACTION QUI TIENS COMPTE DE TON AVIS ET DE TES ASPIRATIONS ?



REJOINS-NOUS : ADHÈRE À LA CGT !

