

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...

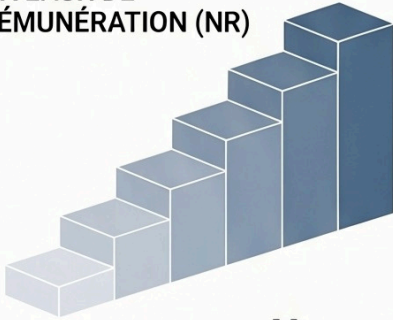
Au détriment du rapport de force qui aurait pourtant été précieux et décisif, un certain nombre d'acteurs ont volontairement retardé et fait traîner les négociations ! Désormais, c'est à la FNME-CGT de prendre son temps pour rendre son avis... Un avis qui sera issu d'un processus démocratique.

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...

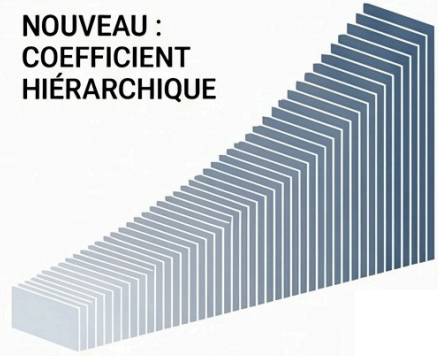
LA POSITION DE NOTRE FÉDÉRATION DÉPENDRA DE L'AVIS DES SYNDIQUÉS DE LA FNME-CGT.

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.

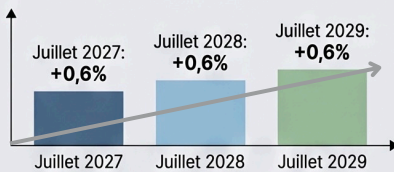
MÉCANISME D'ÉVOLUTION SALARIALE

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%

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



Réhausse des planchers et des plafonds

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

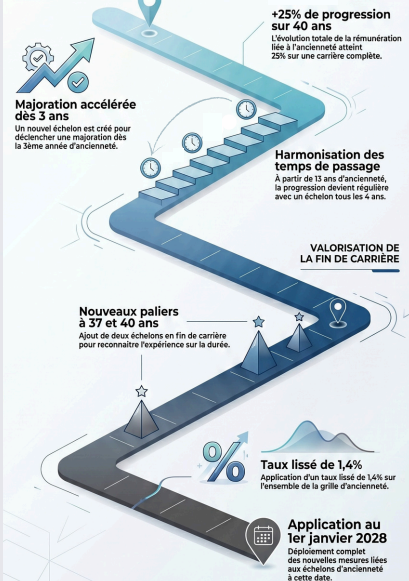
MINIMUM DE BRANCHE À L'EMBAUCHE (Valeurs cibles 2027)

	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 !

