

# SYNTHÈSE NÉGOCIATION GRILLE 2026

FNME-CGT - 05 MAI 2026



Thèmes	Situation Actuelle	Revendications FNME-CGT	Propositions Employeurs avant avril 2026	Propositions finales employeurs (nouveau)	Date application	Vision négociateurs
<b>Principe de fonctionnement de la rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grille qui évolue avec le SNB</li> <li>Des coefficients hiérarchiques dit Niveau de Rémunération (NR) avec une évolution en moyenne de 2,3%</li> <li>L'octroi d'un GF donne 4,6% de rémunération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conservation d'une grille de Branche, lisible</li> <li>Echelle mobile des salaires : Inflation - SNB</li> <li>Des coefficients hiérarchiques (pas entre 2 NR) avec maintien de l'évolution moyenne de 2,3%</li> <li>L'octroi d'un GF donne 4,6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grille qui évolue avec le SNB</li> <li>Des coefficients hiérarchiques (plus de notion du "NR") avec un minimum de 2% d'augmentation individuelle</li> <li>L'octroi d'un GF donne 4,6%</li> <li>Possibilité d'octroi individuel de pas de 0,1% en plus d'AIC ;</li> <li>Possibilité de négocier en entreprise des augmentations générales avec seuil mini de 0,1% en complément du SNB.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grille qui évolue avec le SNB</li> <li>Des coefficients hiérarchiques (plus de notion du "NR") avec un minimum de 2% d'augmentation individuelle</li> <li>L'octroi d'un GF donne 4,6%</li> <li>Possibilité d'octroi individuel de pas de 0,1% que en plus d'un AIC (2%) qui sont suivis par la CSP (expression du % d'augmentation) ;</li> <li>Possibilité de négocier en entreprise des augmentations générales avec seuil mini de 0,1% en complément du SNB. Cette augmentation ne peut excéder 150% du SNB</li> <li>Examen au moment des avancements de la situation des salariés qui n'ont pas encore atteint le coefficient hiérarchique plafond de leur groupe fonctionnel et dont le temps d'activité sans augmentation individuelle est égal ou supérieur à 4 ans</li> </ul>	1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>La grille contiendrait 1500 lignes (63 actuellement) rendant plus difficile de se situer et se comparer (perte de repères collectifs).</li> <li>Les pas de 0,1% sont à la main des managers, un suivi en prévu CSP grace au % et au coefficient hiérarchique</li> <li>Encadrement des possibles augmentations générales mais sans prise en compte de l'inflation.</li> <li>Examen tout les 4 dans la branche (6 ans auparavant)</li> </ul>
<b>Majorations résidentielles</b>	Le lieu de travail donne une majoration du salaire. Les zones originelles étaient définies par le Ministère du Travail suivant le nombre d'habitants de la commune. A date, elles évoluent suite au recensement de l'INSEE	Actualiser le système actuel pour prendre en compte le coût des loyers. Pour la FNME-CGT, ce thème nécessite une négociation à part entière.	Proposition de retirer ce thème de cette négociation car postures trop éloignées.	Pas d'évolutions	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le retrait de ce thème nous convient car la proposition initiale des employeurs était de "figer" tous les salariés dans leur niveau de MR à la date de la "signature" de l'accord et de positionner tous les nouveaux embauchés au niveau de la MR 24.</li> <li>Revendication non atteinte</li> </ul>
<b>Astreinte - Sujétions de service</b>	Calcul de l'astreinte sur l'échelon 1	Augmentation de 9%	Augmentation de 9%	Augmentation de 9% hors entreprises ayant mis en place des mécanismes plus favorables, ceux-ci devront être réexaminés afin d'assurer que l'application du présent dispositif n'entraîne aucune diminution du niveau d'indemnisation de l'astreinte.	1er janvier 2027	Revendication atteinte.
<b>Minimum entre coefficient hiérarchique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derrière chaque "NR" est lié un coefficient hiérarchique.</li> <li>Entre chaque coefficient il y a un pas de 2,3% en moyenne.</li> </ul>	Maintien des pas de 2,3% en moyenne.	Lissage des pas entre chaque coefficient à 2%.	Pas d'évolutions	1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gain pour les pas de la grille en dessous du NR80 et perte pour les autres.</li> <li>Revendication non atteinte</li> </ul>
<b>Granularité de la grille</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La grille contient des pas de 2,3% en moyenne entre chaque coefficient hiérarchique.</li> <li>Il existe 2 grilles (Hors Majorations Résidentielles) : Exécutions, Maîtrises et Cadres (65 lignes) ; Chefs d'unités (15 lignes)</li> </ul>	Refus des pas de 0,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs ajoutent des pas de 0,1% dans la grille.</li> <li>2 grilles (Hors MR) : Exécutions, Maîtrises et Cadres (1500 lignes) ; Chefs d'unités (450 lignes) qui devient grille des "cadres supérieurs"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Octroi possible de "pas de 0,1% que en plus d'un AIC (2%) et passage en CSP comme les AIC. Exprimé en % pour suivi.</li> <li>2 grilles (Hors MR) : Exécutions, Maîtrises et Cadres (1500 lignes) ; Chefs d'unités (450 lignes) qui devient grille des "cadres supérieurs"</li> </ul>	1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dilution des repères collectifs.</li> <li>Intégration d'un contrôle social sur les "pas" de 0,1%</li> <li>Revendication non atteinte</li> </ul>
<b>Ancienneté</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grille avec les 3 premiers échelons qui ne sont plus utilisés car en dessous du SMIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout de 2 échelons car impact de la réforme des retraites pour la fin de carrière.</li> <li>Réactivation des 3 premiers échelons pour le "boost" début de carrière avec taux à 3% pour chacun.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout d'un échelon (atteint à 3 ans).</li> <li>Passage à 4 ans lissé à compter de l'échelon 7.</li> <li>2 échelons fin de carrière (37 et 41 ans) avec un taux lissé de 1,4% sur toute la grille.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout d'un échelon (atteint à 3 ans).</li> <li>Augmentation des majorations en début de carrière (Ech 2 à 3 ans : 2% ; Ech 3 à 6 ans à 1,6% ; Ech = 4 à 1,8%) ;</li> <li>Passage à 4 ans lissé à compter de l'échelon 7 et 3 ans pour l'échelon 12 ;</li> <li>Ajout de 2 échelons en fin de carrière (37 et 40 ans) avec un taux lissé de 1,4% sur toute la grille.</li> </ul>	Echelon 11 & 12 au 1er janvier 2027 Tout le reste au 1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution de la rémunération de 25% sur une carrière complète (40 ans)</li> <li>Déclenchement d'une majoration dès la 3ème année (6 ans actuellement).</li> <li>Revendication atteinte partiellement</li> </ul>
<b>Augmentation générale</b>		Revalorisation de 9% de l'intégralité de la grille.	Revalorisation générale de la grille de 1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesure de grille de 1,8 %, étalée sur 3 ans</li> <li>L'accord prévoit que cette mesure n'aura pas d'impact sur les négociations de branche concernant le SNB durant les périodes d'étalement soit 2029 inclus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1er juillet 2027 : 0,6%</li> <li>1er juillet 2028 : 0,6%</li> <li>1er juillet 2029 : 0,6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gain de 1,8% en 3 ans pour tous par le biais des coefficients hiérarchiques.</li> <li>Revendication non atteinte.</li> </ul>
<b>Plancher</b>	La grille comporte des plafonds de coefficient hiérarchique par collège : - Exécution NR 50 - Maîtrises NR 70 - Cadres NR 160	Ce n'est pas une revendication, néanmoins, au vu de la proposition nous demandons la revalorisation du plancher du collège Exécution au NR 55.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution NR 50</li> <li>Maîtrises NR 80</li> <li>Cadres NR 165</li> </ul> <small>(Noté en NR dans ce tableau mais exprimé en coefficient hiérarchique par les employeurs)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution NR 55</li> <li>Maîtrises NR 80</li> <li>Cadres NR 165</li> </ul> <small>(Noté en NR dans ce tableau mais exprimé en coefficient hiérarchique par les employeurs)</small>	1er octobre 2026	Gain immédiat pour certains agents.
<b>Plafond</b>	La grille comporte des plafonds de coefficient hiérarchique par collège. - Exécution : NR160 - Maîtrises : NR240 - Cadres : NR370	Ce n'est pas une revendication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs proposent une hausse de 10% des plafonds de coefficient hiérarchique par collège, soit :</li> <li>Exécution : NR180</li> <li>Maîtrises : NR260</li> <li>Cadres : NR390</li> </ul> <small>(Noté en NR dans ce tableau mais exprimé en coefficient hiérarchique par les employeurs)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs proposent une hausse de 10% des plafonds de coefficient hiérarchique par collège, soit :</li> <li>Exécution : NR180</li> <li>Maîtrises : NR260</li> <li>Cadres : NR390</li> <li>Cadres sup : MB</li> </ul> <small>(Noté en NR dans ce tableau mais exprimé en coefficient hiérarchique par les employeurs)</small>	1er octobre 2026	Pas de gain immédiat mais déblocage des situations individuelles en butée dans leur GF.
<b>Minimum grille</b>	Grille de 1982 qui comporte des niveaux (coefficient hiérarchique) qui sont en dessous du SMIC. Les employeurs pour respecter la loi, rémunèrent à l'embauche à minima au NR50, échelon 4, Majoration Résidentielle 24%	Evolution de la grille de 1982 pour placer le premier niveau à 2000 euros (SMIC CGT) et évolution régulière. Le minimum de la grille doit évoluer en fonction du SMIC avec répercussion sur l'intégralité de la grille.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le salaire mensuel minimum serait égal au SMIC + 2% (base NR50, échelon 4, Majoration Résidentielle 24%)</li> <li>A chaque évolution du SMIC, le bas de la grille serait, de manière automatique, positionnée 2% au dessus du SMIC</li> <li>Effacement des niveaux qui seraient inférieurs</li> <li>Clause de revoyure pour examiner les impacts de cette mesure sur les niveaux de plafond</li> </ul>	Pas d'évolutions	1er octobre 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gain immédiat mais très peu d'agents actuels sont concernés</li> <li>En revanche cette mesure bénéficierait aux nouveaux embauchés sur le minimum de grille</li> <li>Revendication non atteinte</li> </ul>
<b>Niveau d'embauche au diplôme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 Pers et un accord de Branche encadrent les niveaux d'embauche aux diplômés (Pers 925, 952, 954 et accord de branche mesures salariales 2023)</li> <li>Un diplôme est égal à un niveau de rémunération :</li> <li>Sans diplôme : NR 50</li> <li>CAP/BEP (niveau 3) : NR55</li> <li>Bac (niveau 4) : NR 60</li> <li>Bac+2 (niveau 5) : NR 80</li> <li>Bac +2 (niveau 5) : NR90</li> <li>Bac +3 (niveau 6) : NR 120</li> <li>Bac+4 (niveau 6) : NR130 ;</li> <li>Bac +5 et + (niveaux 7 et 8) NR 160</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modification des niveaux d'embauche :</li> <li>Sans diplôme : NR55</li> <li>CAP/BEP : NR 60</li> <li>Bac : NR 70</li> <li>BTS : NR 100</li> <li>Bac + 3 : NR 130</li> <li>Bac + 5 : NR 170</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modification des minimums d'embauche pour les collèges Maîtrises et Cadres :</li> <li>Sans diplôme : NR 50</li> <li>CAP/BEP (niveau 3) : NR55</li> <li>Bac (niveau 4) : NR 60</li> <li>Bac+2 (niveau 5) : NR 85</li> <li>Bac +2 (niveau 5) : NR95</li> <li>Bac +3 (niveau 6) : NR120</li> <li>Bac +4 (niveau 6) : NR130</li> <li>Bac +5 et + (niveaux 7 et 8) : NR 165</li> </ul> <small>(Noté en NR dans ce tableau mais exprimé en coefficient hiérarchique par les employeurs)</small> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs peuvent embaucher au delà de ce minimum.</li> <li>Reconnaissance du diplôme seulement si celui-ci a un lien direct avec le poste visé par l'embauche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modification des minimums d'embauche pour les collèges Maîtrises et Cadres :</li> <li>Sans diplôme : NR 50</li> <li>CAP/BEP (niveau 3) : NR55</li> <li>Bac (niveau 4) : NR 60</li> <li>Bac+2 (niveau 5) : NR 85</li> <li>Bac +2 (niveau 5) : NR95</li> <li>Bac +3 (niveau 6) : NR110</li> <li>Bac +4 (niveau 6) : NR130</li> <li>Bac +5 et + (niveaux 7 et 8) : NR 165</li> </ul> <small>(Noté en NR dans ce tableau mais exprimé en coefficient hiérarchique par les employeurs)</small> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs peuvent embaucher au delà de ce minimum.</li> <li>Reconnaissance du diplôme seulement si celui-ci a un lien direct avec le poste visé par l'embauche.</li> </ul>	1er janvier 2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2027, le début de grille devrait être au NR55 en application du SMIC+2,9%.</li> <li>Gain pour certains diplômés.</li> <li>Niveaux qui deviennent des minimums et laissent la possibilité aux employeurs de faire plus.</li> <li>Les employeurs souhaitent décider seul du coefficient hiérarchique d'embauche en fonction des diplômes du candidat. En cas de pluralité de diplômes, seul celui en lien avec l'emploi visé et le niveau de qualification sera retenu.</li> <li>Perte des repères collectifs sur les niveaux d'embauches au diplôme.</li> <li>Revendication non atteinte</li> </ul>
<b>Reconnaissance expérience professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadré par la Pers 914.</li> <li>Possibilité de recruter différemment qu'en sortie d'école pour aller chercher des compétences que l'entreprise n'a pas.</li> <li>Consultation des OS au préalable.</li> <li>Limité à 10%.</li> <li>Valorisation du GF et du NR par rapport aux Pers d'embauche aux diplômés dans le cadre de la plage.</li> </ul>	Ce n'est pas une revendication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embauche suivant le nombre d'années d'expérience professionnelle à l'externe en mettant le nouvel agent à l'échelon qui correspond à son nombre d'années d'expérience ;</li> <li>Après détermination de l'échelon, le coefficient hiérarchique est déterminé comme dans le cas de la Pers 914 (valorisation GF/NR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embauche suivant le nombre d'années d'expérience professionnelle à l'externe. Embauche du nouvel agent à l'échelon qui correspond à son nombre d'années d'expérience ;</li> <li>Après détermination de l'échelon, le coefficient hiérarchique est déterminé comme dans le cas de la Pers 914 (valorisation GF/NR). Le contenu de la Pers 914 est maintenu en grande partie (consultation OS, 10% maximum dans la Branche, etc.). Seul le paragraphe empêchant une embauche dans un autre échelon est modifié</li> </ul>	1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Pers 914 est maintenue dans son application (consultation des OS préalable, limitée à 10% dans la branche)</li> <li>L'ascenseur social et la formation promotionnelle incrites dans l'accord sont indiqués comme prioritaires.</li> <li>Ce n'est pas une revendication FNME-CGT mais reconnaître l'ancienneté acquise par un salarié sur toute sa carrière est une revendication Confédérale dans la fiche Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS)</li> </ul>
<b>Régulation sociale</b>		Echelle mobile des salaires. Le SNB doit couvrir l'inflation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendez-vous triennaux en CPPNI où seront examinés :</li> <li>Le volume des augmentations individuelles des six plus grandes Entreprises en comparaison avec les évolutions du SNB et de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac.</li> <li>L'évolution du pouvoir d'achat des salariés de la Branche et en particulier des rémunérations les plus faibles, et le cas échéant, d'étudier des mesures correctrices.</li> <li>Les impacts de la mesure SMIC+2% et son articulation avec les niveaux planchers et plafonds de rémunération par collège.</li> <li>Les salaires minimums d'embauche.</li> </ul>	Pas d'évolutions	1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>La clause de revoyure n'est pas contraignante pour les employeurs.</li> <li>Pas de garantie de couverture de l'inflation.</li> <li>Revendication non atteinte</li> </ul>
<b>Contrôle social</b>	L'article 3 du Statut National donne les prérogatives des membres des CSP.	Pas de revendications particulières hors transparence et respect des prérogatives des CSP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inscription dans les bordereaux :</li> <li>Coefficient hiérarchique à la place du NR</li> <li>Pourcentage d'augmentation avant/après</li> <li>Dans le cadre d'embauche en expérience professionnelle : échelon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inscription dans les bordereaux :</li> <li>Coefficient hiérarchique à la place du NR incluant les "pas" de 0,1%</li> <li>Pourcentage d'augmentation avant/après prenant en compte les "pas" de 0,1%</li> <li>Dans le cadre d'embauche en expérience professionnelle : échelon</li> </ul>	1er janvier 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les propositions des employeurs prennent en compte les changements qu'ils souhaitent opérer en assurant que les "pas" de 0,1% seront inclus</li> <li>Cependant concernant les nouveautés sur les embauches (expérience pro) il n'est pas prévu à date de possible recours en CSP (requête).</li> </ul>
<b>Impact sur les textes</b>	Certains textes de Branche sont impactés comme la convention du NSR du 31 mars 1982, Pers 914, 925, 952, 954 ainsi que certaines dispositions en entreprises (relation avec les pas de 2,3% ou la notion de l'échelon 1). Les impacts Branche ont été analysés et correspondent bien aux évolutions proposées dans l'accord final					