



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

COMPTE RENDU CPPNI DU 28 AVRIL 2026

En entrée de séance, la FNME-CGT a fait 3 déclarations portant sur les thèmes suivants :

- La santé et la sécurité en cette journée du 28 avril (**Annexe 1**)
- Les libertés individuelles au travail (**Annexe 2**)
- La négociation sur la grille des salaires (**Annexe 3**)

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

Notre organisation syndicale s'est mise autour de la table avec une sincère ambition de réussir cette négociation. Force est de constater que la promesse faite par les employeurs sur l'évolution de leur mandat par rapport aux tentatives passées est loin d'être à la hauteur des revendications des agents.

Cette séance est conclusive, les employeurs nous ont remis un projet d'accord V3 qui a évolué durant la négociation.

Voici les évolutions par rapport à la séance précédente :

Sur l'ancienneté,

Passage à l'échelon 12 à 40 ans au lieu de 41 ans.

L'évolution totale de la rémunération sur une carrière complète passe à 25% au lieu de 24,78%.

Pour rappel, aujourd'hui nous sommes à 22% d'évolution totale de la rémunération sur une carrière complète, avec 9 échelons réellement actifs (échelons 1,2 et 3 non utilisés) jusqu'à la 34^{ème} année et plus rien jusqu'à la fin de la carrière.

En résumé sur l'ancienneté nous obtenons :

- 12 échelons (l'échelon 4 deviendrait le nouvel échelon 1)
- Un échelon 2 créé à 3 ans avec un effet « boost » en début de carrière
- Deux échelons créés à 37 ans et à 40 ans

Sur les Avancement Individuel au Choix (AIC),

Il est proposé de réaffirmer le contenu de la convention de 1982 qui indique :

« 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 6 ans sera examinée en priorité au moment des avancements du 1er janvier afin de leur accorder une augmentation individuelle, sauf choix négatif qui doit être clairement motivé et exprimé ».

La FNME-GT a revendiqué de passer le temps à 4 ans comme inscrit dans l'accord de Branche de 2008. Les employeurs accèdent à cette demande.

Sur la revalorisation de la grille,

Lors de cette conclusive, après de longs débats, les employeurs proposent une mesure de grille de 1,8 %, étalé comme suit :

- 1^{er} juillet 2027 : 0,6%
- 1^{er} juillet 2028 : 0,6%
- 1^{er} juillet 2029 : 0,6%

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.

Sur le reste des mesures,

- Reconnaissance de l'expérience professionnelle via les échelons d'ancienneté ;
- Les « pas » de 0,1% avec un minimum d'Avancements Individuels (AI) de 2% ;
- La revalorisation des planchers (NR 85 pour les maîtrise et NR 165 pour les cadres) et des plafonds (rehaussement de 10% par collègue) ;
- La revalorisation de l'indemnité de l'astreinte de 9% ;
- Sur les minimas d'embauches aux diplômés ;
- Sur les augmentations générales en entreprises (AGE) ;
- Sur le minimum de grille (SMIC + 2%) ;

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

Concernant la date de mise en application des mesures,

Ils proposent :

- Sur les planchers et plafond : Application au 1^{er} octobre 2026 ;
- Sur le minimum de grille (SMIC +2%) : Application au 1^{er} octobre 2026 ;
- Sur la revalorisation de la grille : Application sur 3 ans à compter de juillet 2027 (3x 0,6%) ;
- Sur l'astreinte : Application au 1^{er} janvier 2027 ;
- Sur l'ancienneté : Application au 1^{er} janvier 2028 la nouvelle transposition avec les échelons de début de carrière ;
- Sur les embauches :
 - Au diplôme : Application au 1^{er} janvier 2027 ;
 - Expérience professionnelle (lié à la mesure ancienneté) : Application au 1^{er} janvier 2028 ;

Pourcentage des mesures globales de l'accord,

Bilan : Les propositions s'élèvent à une enveloppe globale de la masse salariale de 2,3%.

Les mesures sont réparties comme suit :

- 1,8% sur la grille ;
- 0,3% ancienneté dont 0,1% pour le « boost » début carrière ancienneté ;
- 0,1% de mesures diverses comme astreinte ;

Cette séance de CPPNI est conclusive sur le sujet de la grille. Les employeurs transmettront un accord en version finale le mercredi 29 avril avec une mise à la signature aux alentours du 15 juin 2026.

La FNME-CGT consultera ses syndicats dans les semaines à venir.

Prochaine CPPNI : Le 19 mai 2026