



CHIMIE ÉNERGIE

Clap! Fin de Négo...



La négociation sur la transformation de la Grille est arrivée à son terme. Après vous avoir proposé nos fiches thématiques (les « Zoom ») détaillant les différentes mesures du projet d'accord, la Cfdt dresse un bilan récapitulatif.

Ce que les Employeurs ont imposé

- ▶ Passage d'un raisonnement en NR à un raisonnement en % ou en Euros pour les Augmentations individuelles de salaire (AI).
- ▶ Une Grille composée de « pas » d'augmentation de 0,1% avec un minimum garanti pour les AI. Les GF sont maintenus et vaudront 4,6%.
Possibilité d'Augmentations Générales en Entreprise (AGE), en complément du SNB
- ▶ Mise en place au 1^{er} janvier 2028

Ce que les revendications Cfdt auront permis

- ▶ Ramener le minimum garanti d'augmentation à 2% (au lieu de 1%, puis 1,5%)
- ▶ Obtenir que ce minimum ne soit en aucun cas un repère managérial !
- ▶ Un nouveau repère dans le projet d'accord : 3,4% correspondant à l'augmentation moyenne des bénéficiaires de NR/GF en 2024.
- ▶ Le SNB restera la référence pour les AG (Augmentations Générales). Des AGE seront désormais possibles en entreprises.

Les contreparties obtenues

(sous réserve d'accord valide)

▶▶ Revalorisation de la Grille

1,8%

Augmentation Générale pour tous les salariés statutaires
0,6% au 01/07/27 + 0,6% au 01/07/28 + 0,6% au 01/07/29

▶▶ Échelons d'ancienneté sanctuarisés et améliorés !

- ▶ 12 vrais échelons (l'échelon 4 deviendrait le nouvel échelon 1).
- ▶ Un échelon 2 créé à 3 ans (entre les anciens échelons 4 et 5), pour une progression salariale de 2%. *Obtenu par la Cfdt.*
- ▶ Deux échelons créés à 37 ans et 40 ans, pour une progression salariale cumulée de 25% sur toute la carrière (au lieu de 22% aujourd'hui) mis en place au 1^{er} janvier 2027. *Obtenu par la Cfdt*

25%

sur
40 ans

suite au verso .../...



► Revalorisation de l'astreinte

9%

L'astreinte serait valorisée sur la rémunération attachée à l'échelon d'embauche. L'indemnité horaire d'astreinte serait donc revalorisée de 9% à compter du 1^{er} janvier 2027.

► La structure de la Grille (dès octobre 2026):

- Minima de Grille à SMIC+2%, revalorisé automatiquement.
- Planchers NR 85 pour la Maîtrise et NR 165 pour les Cadres.
- Plafonds par collège réhaussés de 10%
- Révision de ces planchers / plafonds examinée tous les 3 ans.



► Les niveaux d'embauche à venir :



- Minimums de Branche définis par niveaux de formation, laissant aux entreprises le soin de fixer leurs propres niveaux d'embauche. BTS fixé à l'équivalent NR 95.
- Embauche avec expérience professionnelle valorisée par les échelons d'ancienneté, puis complétée par une augmentation du Coefficient hiérarchique.

► Des actions correctives possibles tous les 3 ans :

Tous les 3 ans, Employeurs et Fédérations Syndicales se réuniraient pour vérifier la cohérence de la structure de la Grille, et décider d'actions sur :

- Les impacts de la mesure SMIC+2% et son articulation avec les niveaux d'embauche, avec les planchers et plafonds par collège et par GF.
- Le volume des Augmentations Individuelles des Grandes Entreprises.



C'est désormais À PRENDRE OU À LAISSER

La Cfdt va prendre le temps d'informer ses adhérents sur les éléments de contexte et les consulter, pour qu'ils se prononcent en toute connaissance de cause sur la signature ou non de ce projet d'accord.

Vous voulez participer aussi à cette consultation ? Rejoignez la Cfdt