© communication FNIC. 2026

NAO: BIS REPETITA...

(0044)

BRANCHE Chimie

Le 04 novembre 2026, les organisations syndicales ainsi que la chambre patronale se sont réunies pour la "grande pièce de théâtre annuelle sur les salaires" autrement dit les NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

Toujours le même scénario...Comme à chaque 1ère réunion de négociation, les représentants patronaux ont commencé par nous présenter inlassablement les arguments qu'ils nous servent chaque année. Les difficultés économiques, la concurrence internationale, l'incertitude des marchés, le coût de l'énergie... Tout est bon pour expliquer pourquoi les revendications salariales seraient encore une fois impossibles à satisfaire.

À croire que les entreprises traversent perpétuellement une crise dès lors qu'il s'agit de reconnaître financièrement le travail de celles et ceux qui créent les richesses. Alors que ce sont bien ces mêmes entreprises qui participent pleinement à l'inflation en augmentant leurs prix pour maintenir leurs marges. En effet, chaque entreprise qui augmente ses prix participe ainsi, à son niveau, à la hausse générale des prix.

Et pourtant, lorsque les résultats sont au rendez-vous, lorsque les bénéfices augmentent, les sacrifices demandés aux salariés restent toujours d'actualité.
Il faudrait donc accepter de travailler davantage, de produire toujours plus, de supporter des conditions de travail qui se dégradent et de voir notre pouvoir d'achat de plus en plus reculer pendant que le capital LUI continue d'engraisser ses actionnaires et de détruire ses actions pour en augmenter le coût artificiellement.

Cette comédie ne doit plus durer. Le travail n'est pas une charge dont il faudrait constamment réduire le coût. Il est l'acteur principal même de la richesse de l'entreprise. Sans les travailleuses et les travailleurs, pas de production, pas de service, pas de résultat et, surtout, pas de bénéfices à distribuer. Il est temps que cette réalité se traduise sur les fiches de paie.
Derrière les discours sur la compétitivité se cache toujours la même question : qui doit supporter les efforts, qui doit récolter les fruits du travail collectif ? Depuis trop longtemps la réponse du patronat est la même : les salariés sont invités à se serrer la ceinture pendant que les exigences de rentabilité du capital restent intouchables.

Nous refusons cette mise en scène considérant que les travailleurs seraient indispensables pour faire tourner les ateliers, assurer la production et répondre aux exigences des clients, mais jamais assez important lorsqu'il s'agit de partager les richesses qu'ils produisent.

Les revendications ci-dessous portées par la CGT ne sont ni déraisonnables, ni déconnectées de la réalité :

- Réduction du temps de travail à 32h pour les journaliers et 28h pour les postés, payées 39h.
- Egalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Application de la grille salariale FNIC-CGT.
- Prime de poste calculée sur le coefficient 325.
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté.
- Ouverture de négociation d'un accord pénibilités.

Elles répondent à une réalité bien concrète : celle des factures et des dépenses qui augmentent, des fins de mois difficiles et d'un pouvoir d'achat qui ne suit plus. Mais aussi des conditions de travail de plus en plus dégradées, un allongement de la carrière professionnelle avec un départ à la retraite à 64 ans . Il serait temps que la chambre patronale ouvre les yeux sur la pénibilité que subissent les travailleurs et les travailleuses de la branche pour beaucoup exposés à des CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique), aux rythmes alternants et beaucoup d'autres facteurs de pénibilité. Comment arriver jusqu'à 64 ans en bonne santé ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourtant inscrite dans notre Constitution est encore en 2026 piétinée dans les entreprises, d'une part sur les salaires et d'autre part sur les possibilités d'évolution professionnelle. L'égalité ne se proclame pas avec des grands discours, elle s'impose par les faits !

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT | Case 429 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex /
Tél. : 01 84 21 33 00 / **www.fnic-cgt.fr** / e-mail : **contact@fnic-cgt.fr /** Nos réf. : LB/IL/2026-0900

(0044)

BRANCHE Chimie

Face à cette situation, nous ne pouvons pas nous contenter d'attendre que le patronat fasse preuve de générosité. Les droits sociaux et les avancées salariales n'ont jamais été accordés autour d'une table spontanément. Ils ont été gagnés par les luttes, la solidarité et le rapport de force collectif.

La richesse c'est nous qui la produisons, rien n'est à eux tout est à nous, Il est temps que le fruit de notre travail soit reconnu à sa juste valeur.

La FNIC-CGT appelle les salariés à ne pas se résigner, à faire entendre leurs revendications et à se rassembler pour imposer un véritable partage des richesses. Face aux intérêts du capital, notre meilleure force est notre capacité à agir collectivement.

GRILLE FÉDÉRALE FNIC-CGT

Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié : **2 400 €** (1) **+ 12,8** (2) **x (coefficient - 130)**

COEF	Niveaux d'embauche diplômes, évolutions	Echelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi.	Ouvriers & Employés	2 400 €	2 400 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (140-130)	2 528 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (160-130)	2 784 €
180	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP,BEP,...). Passe à 200 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (180-130)	3 040 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (200-130)	3 296 €
225	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT,BAC PRO,...). Passe à 250 après 3 ans maxi a ce coefficient.	Techniciens & Agents de Maîtrise	2 400 € + 12,80 x (225-130)	3 616 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (250-130)	3 936 €
280	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS,DUT,...). Passe à 310 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (280-130)	4 320 €
310	→Niveau d'embauche des BAC+3 (Licences, VM,...). Passe à 350 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (310-130)	4 704 €
350	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (BAC+4). Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient.	Ingénieurs & Cadres	2 400 € + 12,80 x (350-130)	5 216 €
400	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (ingénieurs, MASTERS/DESS,...). Passe à 450 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (400-130)	5 856 €
450	→Niveau d'embauche des BAC+8(Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (450-130)	6 496 €
550			2 400 € + 12,80 x (550-130)	7 776 €
660			2 400 € + 12,80 x (660-130)	9 184 €
770			2 400 € + 12,80 x (770-130)	10 592 €
880			2 400 € + 12,80 x (880-130)	12 000 €

(1) Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le coefficient 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)
(2) Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 12,80

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 : 2 400 € et le coefficient 880 : 2 400 x 5 = 12 000 €

Pas de barrière, la formation continue ou l'experience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. **Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existant actuellement dans nos branches**. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.

Comment construire la grille des salaires ?

On considère que le salaire minimum est de **2 400 €**
On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5.
Autrement dit, le salaire le plus élevé est égal à 5 fois le plus faible, **2 400 € x 5 = 12 000 €**
On place le premier salaire de 2 400 € au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de 12 000€ au dernier coefficient (ici le 880).
Une simple règle de 3 nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille précédente.

Salaire = 2 400 € + 12,8 x (coefficient du salarié - 130)

Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 12,8 €.
Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 180, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux conventions collectives.
Revendiquer une grille de salaires dans chaque entreprise, c'est partir des besoins, et non de « l'existant », comme c'est le cas lorsqu'on revendique un pourcentage d'augmentation.