

FORCE OUVRIÈRE PROMEOM

Syndicat National FO Médecine du Travail et Service Inter-Entreprises

NAO 2026 — NOS REVENDICATIONS

RATTRAPER • HARMONISER • FIDÉLISER • RENDRE TRANSPARENT

Notre doctrine pour les NAO 2026 de PROMEOM

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

En 2025, l'augmentation générale de **+2 %** a été obtenue, mais au prix d'une régression majeure : **l'accord du 10 décembre 2025, non signé par le SNFOMTSIE**, a supprimé toutes les primes non conventionnelles. Pour beaucoup d'entre vous, le solde a été négatif.

Pour 2026, la branche SPSTI a négocié une revalorisation du Revenu Minimum Annuel Garantie (RMAG) de seulement **+1 %**, soit **moins que la hausse du SMIC (+1,18 %)**. Si PROMEOM se contente d'appliquer l'augmentation de la branche, nos grilles s'écrouleront vers le bas.

Sur 5 ans, l'inflation cumulée atteint **+15 à 16 %** (INSEE). À Lyon, les loyers ont progressé de **+18 % depuis 2015**, dans une zone tendue où l'encadrement préfectoral des loyers a dû être renforcé.

À PROMEOM, **298 salariés (53 % de l'effectif)** ont un salaire de base brut inférieur à 3 200 € mensuels. Pour eux, une augmentation en pourcentage ne suffit pas. C'est ce que vise notre **talon plancher à 80 € (au minimum)**, qui ne coûterait à l'employeur que **0,15 % de la masse salariale**.

LA LIGNE DU SNFOMTSIE POUR 2026

Une négociation exigeante, réaliste, techniquement solide. Pas de surenchère démagogique, pas de renoncement.

BLOC 1 RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT

- ▶ **Augmentation Générale des Salaires : +3%** sur le salaire de base brut, **avec un minimum de 80 €** (proratisé pour les temps partiels) **bénéficiant à 298 salariés**. Coût total : **1,93 %** de la masse salariale. Clause de revoyure si l'inflation 2026 dérape.
- ▶ **Prime d'ancienneté non-cadres : calcul sur le salaire réel** (et non plus sur la RMAG). **258 non-cadres concernés** (66 % des effectifs). Surcoût : **0,34 %** de la masse salariale.
- ▶ **Prime d'ancienneté cadres : création d'un dispositif spécifique** (3 % à 5 ans, 5 % à 10 ans, 7 % à 15 ans, 9 % à 20 ans, 11 % à 25 ans). **105 bénéficiaires**, coût : **0,78 %** de la masse salariale.
- ▶ **Mutuelle santé : 80 % part patronale pour les non-cadres, 70 % pour les cadres** (contre 60 % aujourd'hui). Surcoût : **≈ 0,43 %** de la masse salariale.
- ▶ **Filière secrétariat / AEP (196 personnes, 34 % de l'effectif) : création d'une grille interne d'évolution formalisée.**
- ▶ **Frais de déplacement et TCL : alignement strict sur le barème de branche.** Maintien 75 % TCL et OURA.

Coût total Bloc 1 : ≈ 3,49 % de la masse salariale.

BLOC 2 QUALITÉ DE VIE, ÉGALITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL

- ▶ **Égalité F/H : analyse fine par emploi-repère**, audit indépendant, correction ciblée des écarts non justifiés.
- ▶ **Plan d'attractivité : prime d'installation** pour tous les métiers.
- ▶ **Droit à la déconnexion : accord opposable** (pas une simple charte), plages de déconnexion obligatoire 20h-6h, suivi CSE.
- ▶ **Télétravail : forfait 3 €/jour** + forfait d'équipement ergonomique **400 €** (chaise de bureau, bureau, etc.) - exemplarité TMS.
- ▶ **Tickets-restaurant : 12 €** (au lieu de 10 €), part patronale 60 %.
- ▶ **Accords seniors : négociation dédiée obligatoire.** Aménagement 80 % dès 58 ans avec cotisations retraite maintenues par l'employeur.
- ▶ **Handicap : qualité du maintien dans l'emploi.** Référent Handicap (coté employeur) avec 20 % de son temps de travail dédié à ses missions avec mise en place et suivi d'indicateurs qualitatifs.

BLOC 3 PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) ET CLASSIFICATIONS

- ▶ **GEPP triennale** : **calendrier opposable 3 mois après NAO**. Plan formation de 4 % de la masse salariale avec une attention particulière pour les formations non obligatoires.
- ▶ **Accès niveau 2 de la convention collective** : **critères transparents et opposables**. L'accord 2025 de branche fixe le mécanisme, la NAO 2026 doit fixer les modalités d'application.
- ▶ **Missions auxiliaires** : **critères transparents et opposables** sur les attributions des missions.
- ▶ **Formations qualifiantes** : **valorisation dans la grille interne** des différentes formations qu'ont pu effectuer les salariés (IDEST, ASST RNCP, DU, masters).
- ▶ **Harmonisation post-fusion** : **continuer le travail paritaire des écarts ex-AST / ex-AGEMETRA**.

CE QUE LE SNFOMTSIE PORTE EN DÉLÉGATION

« Refuser d'augmenter les salaires ne fait pas disparaître le coût : cela crée du turnover, des vacances de poste, de la surcharge de travail. Une politique salariale trop basse n'est pas une économie, c'est un coût différé. »

« Le déficit résulte d'un arbitrage de gouvernance sur les cotisations des adhérents. Ce choix politique ne peut pas être financé par une baisse effective et prolongée des rémunérations. »

POURQUOI FAIRE CONFIANCE AU SNFOMTSIE ?

FO porte en 2026 des propositions **chiffrées et argumentées**. Nous évaluerons tout accord selon son contenu réel, sans préjugé favorable ni opposition de principe.

Pas de signature sans ambition

FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX

Contactez vos représentants le SNFOMTSIE PROMEOM pour échanger, alerter, faire remonter vos situations.

Ouverture des NAO : mai 2026