

Classification et rémunération : deux piliers indispensables pour la reconnaissance

Sans repères collectifs, pas de justice salariale !

Depuis 2021, les employeurs de la branche des IEG ont engagé des discussions sur l'évolution du système de classification et rémunération, présenté comme « dépassé », « trop rigide » et « bloquant les évolutions ». Après avoir fait un constat d'échec des négociations, ils les ont rouvertes en 2025... mais en retirant un élément fondamental du débat : la classification. Seule la grille de rémunération serait en discussion pour la nouvelle négociation. Cette approche ne répond en rien aux attentes des salariés. Pire, elle mine les fondations mêmes de notre système de reconnaissance salariale.

La classification : un repère objectif

La **classification**, c'est ce qui permet de donner un nom et une valeur à votre travail réel, à vos responsabilités et à votre qualification (diplôme ou titre). C'est la **traduction concrète de vos diplômes, de votre expérience et de votre savoir-faire** dans un positionnement clair dans la hiérarchie des emplois, sur la base de critères collectifs et transparents.

Elle garantit que votre rémunération est à la hauteur de ce que vous êtes en capacité de faire, et de votre expérience, et

pas selon l'arbitraire d'une hiérarchie ou le bon vouloir d'un manager (ce qui existe dans de nombreuses branches professionnelles qui ont perdu ces repères).

Sans classification à jour, reconnue et respectée, la grille de rémunération devient un tableau vide de sens : on peut y afficher des montants, mais ils ne correspondent plus à la réalité des qualifications et de l'expérience des salariés.

La grille de rémunération : transparence et progression salariale

La **grille de rémunération** est la suite logique de la classification : à un niveau de qualification et d'expérience donné doit correspondre un salaire minimum garanti et des progressions prévisibles et transparentes. Il assure l'équité entre salariés qui effectuent le même travail dans les différentes entreprises de la branche.

C'est pourquoi la CGT et son Ufict revendiquent :

- Le maintien d'une **grille unique de branche** pour toutes les Entreprises des IEG,
- Un NR d'embauche à 100 pour un Bac+2, 130 pour un Bac+3 et 170 pour un Bac+5,

- Des **NR (niveaux de rémunération) significatifs**, avec un pas moyen d'au moins 2,3 % pour garantir une progression réelle sur la carrière,
- Un minimum de grille fixé à **2 000 € nets**, pour permettre à chacun de vivre dignement.

Cette cohérence entre classification et rémunération a un autre avantage majeur : elle assure les possibilités de **mobilité professionnelle** dans la branche. Un classement reconnu dans une entreprise reste valable dans une autre, ce qui évite que la mobilité se traduise par une perte de salaire ou un déclassement.

La stratégie patronale : diviser pour régner

En refusant de négocier la classification, les employeurs visent un seul objectif : **affaiblir les repères collectifs**.

Cela leur permettrait demain d'imposer un système où :

- Les hausses salariales deviennent de plus en plus individuelles et opaques ;
- La grille se réduit à un minimum conventionnel, comme dans de nombreux secteurs professionnels, avec des marges de manœuvre laissées aux entreprises, au détriment des salariés ;
- Chacun est renvoyé à sa propre négociation, sans possibilité de contestation collective.

En clair : la grille deviendrait un affichage, et vos compétences (qualification et expérience) ne seraient plus reconnues de manière objective et sans repères collectifs. Vous seriez seul face à votre manager, dépendant de son appréciation.

Cette stratégie d'éclatement est déjà visible dans d'autres secteurs. Et ses conséquences sont bien connues : creusement des inégalités, injustice ressentie, perte de confiance, dégradation du climat social.

Pour l'Ufict-CGT, le socle collectif est non négociable

Nous ne pouvons accepter une « modernisation » qui ne serait en réalité qu'un nivellement par le bas avec une individualisation des salaires. L'Ufict-CGT revendique une réforme ambitieuse, fondée sur :

- Une **reconnaissance actualisée des qualifications**, intégrant diplômes, formations continues, expérience,
- Un **classement objectif**, transparent et contrôlable par les représentants du personnel,
- Une **grille renouvelée**, mais qui conserve ses repères collectifs et ses garanties de progression de carrière.

Ces revendications ne sont pas abstraites : elles répondent directement à la profonde insatisfaction exprimée par les salariés de la branche, et notamment par les cadres et encadrants. Selon l'enquête Viavoice réalisée en 2024 pour l'Ufict-CGT :

- 90 % des cadres jugent que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur charge de travail et de leurs responsabilités.
- 9 cadres sur 10 préfèrent des augmentations générales et collectives à des primes variables ou arbitraires.

Se mobiliser dès le 2 septembre : le choix de la lucidité

Le rapport de force ne se construit pas dans les salons de négociation, mais sur le terrain et collectivement. Si nous voulons que les employeurs reviennent à la table des négociations avec des propositions conformes à nos attentes, nous devons leur montrer dès maintenant que les salariés sont mobilisés et déterminés.

Dès le 2 septembre 2025, la FNME-CGT et l'Ufict-CGT appellent à une mobilisation massive de tous les ingénieurs, cadres et maitrises d'encadrement de la branche pour :

- **Rappeler l'exigence d'une reconnaissance collective**
- **Refuser la casse des repères salariaux**
- **Imposer une revalorisation générale de la grille**

On ne négocie pas l'avenir des qualifications, des classifications et des carrières à la baisse. On ne laisse pas la reconnaissance de notre travail être réduite à des miettes, distribuées à la discrétion des directions. Depuis des décennies, le statut des IEG repose sur des repères collectifs solides. Contrairement à ce que beaucoup de salariés pensent, ils ne sont pas immuables. À nous de les préserver et de les renforcer pour les générations à venir. **En septembre, faisons entendre notre voix pour une classification et une rémunération à la hauteur de notre engagement.**

Estimez votre salaire avec une augmentation de 9% de la grille de branche, comme le revendique la CGT



facebook.com/UfictCgtFnme/



<https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt>



ufictfnme.fr

