

Négociations grille salariale

Des avancées obtenues mais une mobilisation à poursuivre

Depuis le 2 septembre, le mouvement de grève initié par la CGT, visait à obtenir l'ouverture de négociations sur la grille des salaires, après des années de gel et de revalorisation symbolique du Salaire National de Base (SNB).

Le 23 octobre, lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, **les employeurs ont enfin accepté d'ouvrir des négociations**. Cette avancée résulte directement du rapport de force créé par les gré-

vistes sur le terrain. Le projet d'accord 2024, qui contenait de nombreux reculs sociaux, a été définitivement abandonné. Les employeurs proposent désormais un calendrier de négociation visant à conclure un accord global sur l'ensemble des aspects de la rémunération et de la structure de grille, ce qui constitue des points d'ancrage essentiels pour les discussions à venir.

Quelles avancées concrètes ?

Sur la structure de la grille salariale, les employeurs ont accepté d'ouvrir un chantier complet avec **revalorisation de l'ensemble de la grille, le relèvement des plafonds et plafonds par collège, l'amélioration du maillage des niveaux** (NR/GF) et la discussion d'un **minimum d'augmentation individuelle** pour sécuriser les parcours. La majoration résidentielle fait partie du périmètre. Pour les Ingés, Cadres et Encadrants, cette modification structurelle pourrait améliorer les perspectives d'évolution de carrière sur le long terme.

Concernant la rémunération, les employeurs annoncent une saisine des pouvoirs publics pour examiner la fixation d'un **plancher de pension au niveau NR100**, afin de sécuriser un minimum de retraite pour les fins de carrière. Ils acceptent aussi d'ouvrir la négociation sur une **revalorisation des astreintes**, ainsi que sur la création de deux **échelons supplémentaires** pour offrir des paliers de progression plus réguliers. Parallèlement, un **mécanisme de type**

“échelle mobile” est étudié pour protéger les salaires de l'inflation, sous réserve de sa conformité juridique. Des travaux sont également engagés sur les compléments liés aux territoires (majoration résidentielle), sur l'**ISD (Indemnité Spéciale DOM)** et sur les **dispositifs dits de “vie chère”**. À ce stade, aucun taux ni montant n'est arrêté.

En matière d'embauche, les employeurs accepteraient de **revaloriser les niveaux de rémunération à l'embauche**, en tenant compte des diplômes et de l'expérience professionnelle. Les niveaux précis restent à définir, mais cette orientation répond partiellement à nos préoccupations sur l'attractivité de nos métiers et la reconnaissance des qualifications supérieures.

Sur les garanties de suivi, un mécanisme de contrôle associant les organisations syndicales sera mis en place pour vérifier la bonne application des mesures. Les modalités concrètes de ce dispositif de surveillance devront être précisées pour permettre un véritable contrôle social.

SNB, un résultat décevant

Si les discussions sur la grille salariale marquent une première avancée, les négociations annuelles obligatoires révèlent une tout autre réalité. Sur ce volet, les employeurs ont imposé leurs propositions sans rechercher l'accord des

organisations syndicales, privilégiant ainsi une décision unilatérale comparable à un passage en force.

L'augmentation proposée du Salaire National de Base s'établit à seulement 0,5 %. À cela s'ajoutent 0,6 % au

titre de l'ancienneté et un plancher de **0,9 % d'avancements individuels au choix**, ces derniers relevant de recommandations patronales sans garantie collective. Pour les Ingénieurs, Cadres et Agents de Maîtrise d'Encadrement (ICTAME) des IEG, cette proposition constitue une nouvelle perte de pouvoir d'achat face à une inflation qui a dépassé 11% sur les dernières années. Par ailleurs, **pour 2026, l'inflation attendue est estimée à 1,3 %, à comparer aux 0,5 % proposés sur le SNB, ce qui accentuerait encore l'érosion du pouvoir d'achat.**

L'Ufict-CGT réaffirme l'exigence de la **mise en place d'une échelle mobile des salaires** permettant une indexation au-

tomatique sur l'inflation, ainsi qu'un rattrapage intégral de la perte de pouvoir d'achat accumulée. Face à l'expertise technique que nous déployons quotidiennement, face à la complexité croissante de nos missions et à l'intensification de nos charges de travail, ces propositions patronales apparaissent comme une forme de mépris envers les qualifications et les compétences des personnels ICTAME. Cette divergence entre les avancées obtenues sur la structure de grille et la médiocrité des propositions sur le Salaire National de Base confirme la nécessité de maintenir une pression constante dans les négociations à venir.

Une feuille de route à confirmer

Un calendrier indicatif a été discuté et devra être confirmé prochainement. Le 18 novembre serait consacré à l'architecture de la grille (**paliers, graduation NR/GF, relèvement des planchers par collège**), le 2 décembre prolongerait ces échanges en abordant les modalités d'application (phasage, dispositions transitoires, contrôles et preuves d'effectivité), tandis que le 6 janvier marquerait un point d'étape technique pour consolider les hypothèses chiffrées et mesurer les impacts par collèges et les parcours. Le 22 janvier porterait sur l'embauche, avec la définition de minima d'entrée par diplôme et expérience ainsi que

la valorisation de l'expérience. Le 18 février traiterait des garanties de régulation sociale (clause de revoyure, suivi paritaire en CSP, indicateurs de mise en œuvre). Enfin, le 5 mars viserait la mise en œuvre globale et les conditions d'entrée en vigueur.

Il convient de souligner que l'ensemble de ces éléments reste soumis à validation lors des prochaines commissions paritaires. Aucune garantie définitive n'est acquise tant que les accords n'auront pas été formalisés et signés. La vigilance s'impose donc à chaque étape du processus.

Notre détermination demeure intacte

Les avancées obtenues le 23 octobre, bien que réelles, demeurent en deçà de nos revendications légitimes. Elles représentent néanmoins une victoire arrachée grâce à la mobilisation collective des salarié.es, permettant ainsi d'entrouvrir quelques portes. Pour les refermer, il faudra des chiffres, des garanties et des dates d'application.

Notre ligne tient en quatre verbes : **revaloriser** (une grille

qui tire vers le haut), **sécuriser** (des parcours lisibles avec des progressions réelles), **reconnaitre** (astreintes et responsabilités d'encadrement) et **indexer** (un mécanisme anti-inflation qui protège le salaire réel). C'est à ces conditions que la future grille rendra justice aux parcours d'ingénieurs, cadres et encadrants, et que le SNB cessera d'éroder le pouvoir d'achat.

Le 18 novembre, chaque voix comptera.

Rien n'est acquis, mais tout est possible si nous restons exigeants et unis !



facebook.com/UfictCgtFnme/

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



ufictfnme.fr

