

Négociations «grille des salaires» : où en est-on ?

La grille des salaires, une boussole collective

La grille de branche, c'est ce qui rend la reconnaissance lisible et vérifiable. Un repère commun dans toutes les entreprises des IEG, qui évite que le salaire devienne une négociation individuelle permanente. C'est aussi ce qui sécurise les parcours. On peut se projeter, comparer, comprendre et contester quand c'est nécessaire. Et quand les employeurs parlent de « souplesse », il faut traduire : transférer le centre de gravité vers l'entreprise, voire vers le manager, avec plus

d'individualisation et moins de contrôle social. Car les employeurs l'assument, ils visent une montée forte de la part des augmentations individuelles, jusqu'à près de 80%, ce qui marginaliserait la reconnaissance collective. La mobilisation de ces derniers mois a permis d'arracher l'ouverture d'un cycle de négociation et un calendrier. Rien n'est acquis, tant que ce n'est pas écrit, chiffré, daté et signé, cela peut être remis sur la table à la séance suivante.

Les employeurs avancent « par pièces », la CGT défend un projet cohérent

Les séances des 18 novembre et 2 décembre ont posé une série de mesures qui, prises isolément, peuvent donner l'impression de « mouvement », mais qui ne répondent pas au cœur du problème : le rattrapage du pouvoir d'achat et une dynamique de carrière lisible.

Première proposition : fixer un minimum de salaire brut mensuel à SMIC + 2%, avec effacement des coefficients en dessous et clause de rendez-vous. La CGT dit oui au principe d'un bas de grille protégé, mais refuse le piège d'un plancher isolé. Nous revendiquons SMIC +2% avec transposition de l'intégralité de la grille, sinon on écrase le bas sans réparer le reste.

Deuxième proposition, plus « technique » en apparence : instaurer des micro-pas de 0,1% entre coefficients, tout en conservant un minimum d'augmentation individuelle uniforme de 2%. Dit autrement, les employeurs cherchent à réduire la progression « structurelle » à des micro-écart en faisant peser la reconnaissance salariale surtout sur des décisions prises en entreprise, donc plus locales et managériales. La CGT dénonce une évolution vers l'individualisation,

susceptible d'accroître l'opacité des décisions, les disparités de traitement et les risques de discrimination. D'autres options sont possibles avec par exemple la mise en place d'un mécanisme d'avancement général en entreprise, afin que les parcours professionnels ne reposent pas principalement sur l'entretien annuel. Troisième point clé : la majoration résidentielle (vie chère). Ce dispositif compense les écarts de coût de la vie selon les territoires et pèse directement sur le pouvoir d'achat « à géographie constante ». Les employeurs proposent le maintien de la formule de calcul de la rémunération principale en figeant les taux actuels, puis de faire de la grille à 24% la référence pour tous les nouveaux embauchés. La CGT s'y oppose et porte l'exigence d'une réactualisation au plus près du coût réel du logement, pour garantir l'équité entre salariés, y compris via l'ISD et les dispositifs « vie chère ». Enfin, sur le rattrapage global, les employeurs parlent de +1% de revalorisation générale de la grille quand la CGT revendique +9% pour corriger l'érosion passée et redonner de l'air aux parcours des travailleurs et des travailleuses des IEG.

Ancienneté et astreinte : une avancée, et un gros point de blocage

Le 6 janvier dernier, un point concret a bougé. Sur l'astreinte, la revendication CGT d'une revalorisation de 9 % a été actée pour intégration dans le futur accord. C'est un acquis pour les milliers d'agents concernés.

Toutefois, sur l'ancienneté, le désaccord reste majeur. La CGT revendique la réactivation des échelons 1 à 3 pour redonner une progression réelle en début de carrière, et la création des échelons 13 et 14 pour tenir compte de l'allongement des carrières. Les employeurs, eux, refusent de réactiver réelle-

ment les échelons 1 à 3 avec une proposition qui consiste surtout à « recycler » la grille en remplaçant l'échelon 4 par l'échelon 1, ce qui ne crée pas de nouveaux droits ni de gain réel pour les salariés déjà en poste. Pour les fins de carrière, ils proposent bien deux échelons supplémentaires (13 et 14), mais avec une progression limitée à 1,5% par échelon là où la CGT revendique 3%. Un écart qui change concrètement la dynamique de carrière.

Presque tout... reste à gagner

Les prochaines séances (22/01, 18/02 et 05/03) doivent traiter respectivement de l'embauche (minima par diplôme et prise en compte de l'expérience), puis des garanties de régulation sociale (clause de revoyure, suivi paritaire, indicateurs),

et enfin des modalités d'entrée en vigueur (phasage, dispositions transitoires, dates d'application). Les employeurs disent aussi pouvoir planifier d'autres dates après mars si l'écart reste trop grand.

Pour l'UFICT-CGT, presque tout reste à gagner, parce que l'écart demeure important entre nos revendications et les propositions employeurs. Derrière des ajustements présentés comme "techniques", se joue une orientation qui pourrait fragiliser la progression de carrière, pousser encore l'individualisation et affaiblir les garanties collectives de branche. Si les employeurs vont au bout de leur logique, les ICTAM seront parmi les premiers impactés, avec des parcours moins lisibles et une reconnaissance plus variable d'une entité à l'autre.

Rien ne se gagnera sur de simples intentions, car il n'y a pas de victoire sans mobilisation. C'est le rapport de force, construit collectivement, qui peut transformer cette négociation en droits concrets et empêcher des mesures rétrogrades de s'imposer.

GRILLE DES SALAIRES IEG : TABLEAU DE BORD CGT / EMPLOYEURS

Un tableau, trois colonnes, et une seule ambition, celle de rendre visible une négociation qui engage directement les salaires et les carrières des ingénieurs, cadres et encadrants dans les IEG. L'Ufict-CGT vous propose un comparatif qui met face à face les revendications de la CGT et les propositions des employeurs. L'objectif est simple, celui de permettre à chacun de comprendre ce qui est réellement proposé, ce que cela change dans la durée, et où se situent les points d'accord ou de blocage.

À retenir : Dans une négociation, rien ne se "donne" spontanément. C'est le rapport de force, construit collectivement, qui pèse sur le contenu, sécurise des garanties et transforme des propositions en droits concrets.

Revendications CGT	Propositions employeurs	Observations Ufict-CGT
+9% sur toute la grille	+1% dans le cadre de la "transformation"	+1% ne rattrape pas l'érosion passée et ne redonne pas une dynamique de carrière. Risque : afficher "un accord" sans corriger le fond.
Bas de grille garanti et digne (objectif : 2 000€ nets / « SMIC CGT » ; à minima SMIC+2% avec cohérence de grille)	SMIC mensuel +2%, avec effacement des coefficients en dessous + clause de rdv	Un plancher isolé ne suffit pas : si on ne transpose pas toute la grille, on écrase le bas et on fragilise l'architecture globale.
Grille unique de branche (même repère pour tous, mobilité sans déclassement)	Discours de « souplesse » + risque de transferts vers le local	Toute décentralisation ouvre la porte au dumping social entre entreprises et à l'opacité pour les salariés.
Pas de progression significatifs (pas moyen revendiqué 2,35% ; au moins 2,3% pour garantir une vraie progression)	Pas "technique" de 0,1% entre coefficients + changement de dénomination	À 0,1%, on fabrique une progression illisible et on prépare l'individualisation : beaucoup de "marches" minuscules, peu de reconnaissance réelle.
Refus d'un système à NR variable / maintien du contrôle social statutaire	Tentatives évoquées (NR abaissé, taux dissociés) puis recul partiel	Point de vigilance : ce qui recule aujourd'hui peut revenir demain. Il faut des garanties écrites, opposables, et un suivi paritaire réel.
Revalorisation des NR d'embauche : NR100 (Bac+2), NR130 (Bac+3), NR170 (Bac+5)	Ouverture à discuter / à préciser en séance "embauche" (22/01)	Tant qu'il n'y a pas de chiffres, c'est une intention. Enjeu : stopper les recrutements sous-valorisés et rétablir la reconnaissance des diplômes.
Astreinte : +9 % (reconnaissance des contraintes)	Validation du principe (+9%)	Avancée concrète. À consolider dans l'accord : date d'effet, modalités, opposabilité.
Ancienneté : réactiver échelons 1 à 3 + créer 13 & 14 avec pas significatifs (objectif : 3%)	Pas de réactivation directe ; « glissement » de grille sans effet ; 2 échelons à 1,5%	Proposition insuffisante : elle « habile » le problème sans le résoudre. L'allongement des carrières impose une vraie progression, pas des demi-mesures.
Majoration résidentielle / « vie chère » : réactualiser pour coller aux coûts réels du logement	<u>figer</u> les majorations résidentielles dans les rémunérations principales ; Puis pour nouveaux embauchés seule référence 24% pour tous	On ne traite pas le coût du logement en uniformisant. Risque : perdants territoriaux et disparition d'un levier de justice sociale.
Plancher Maîtrise : cohérence par revalorisation globale (effet durable)	+7,5% sur le plancher Maîtrise	Mesure partielle : utile, mais ne remplace pas une revalorisation générale et une dynamique de carrière lisible pour tous les collèges.
Plafonds « numériques » / « cadres sup » : discussion possible, sans casser le socle commun	+10% sur certains plafonds	À condition que cela ne serve pas d'alibi pour réduire le reste (bas/milieu de grille, pas de carrière, majoration résidentielle, etc.).
Garanties de suivi / clause de revoyure / indicateurs opposables	Annonce d'un mécanisme de contrôle associant les OS (modalités à définir)	Sans indicateurs, accès aux données, et capacité de correction, le "suivi" devient un affichage. À verrouiller en février.

Prochaines séances : 22/01 (embauche) • 18/02 (régulation sociale) • 05/03 (mise en œuvre et conditions d'entrée en vigueur)



facebook.com/UfictCgtFnme/



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



ufictfnme.fr

