

GRILLE DES SALAIRES

La reconnaissance du travail a besoin de repères clairs !

Deux signatures, deux oppositions, pour un accord qui ne verra jamais le jour. Voilà l'issue de la négociation sur la grille des salaires IEG après sept mois de discussions pour un texte final qui a été mis à la signature.

Après consultation de ses syndiqués, la FNME CGT a décidé de ne pas signer cet accord, qui donne trop peu de garanties face aux risques pour la suite. La CGT et FO ont ensuite fait valoir leur droit d'opposition.

Si certains vous diront que la CGT vous a fait perdre des droits acquis... c'est faux ! Car un accord non validé n'entre jamais en vigueur, et aucune des mesures de ce texte n'existait avant le 29 juin 2026. D'autres vous diront aussi que la CGT bloque le dialogue social par posture. Encore faux, car la décision de ne pas signer a été prise après consultation des adhérents dans les syndicats, pas entre quatre murs, et la CGT a porté des propositions alternatives concrètes tout au long de la négociation.

L'Ufict-CGT Mines Énergie vous explique ce qui s'est joué et pourquoi les ingénieurs cadres et encadrants sont directement concernés.

*Une grille figée
depuis 1982
et un budget qui
ne bouge pas*

La remise à plat de la grille actuelle, inchangée depuis 1982, était légitime et la CGT y a participé activement. Elle a fait des propositions concrètes, revendiquées depuis plusieurs années et notamment à l'occasion des négociations précédentes qui avaient

aujourd'hui, à un plancher de 2% garanti et des pas de 0,1%, pour toute augmentation individuelle.

Les employeurs et les signataires de l'accord expliquent que plus de lignes permettraient aux managers d'attribuer plus de NR

On a déjà entendu cet argument en 2006. Avec la même logique, le pas moyen du NR était alors passé de 5% à 2,3%. Quelques années plus tard nous étions revenus pratiquement au même nombre de NR dont la valeur avait été divisée par deux, et ce sont les mêmes protagonistes qui nous racontent aujourd'hui la même fable. Pourtant, dans les entreprises, cette promesse de souplesse ne s'est jamais vérifiée dans les faits. Et pour cause, le budget alloué aux augmentations individuelles est toujours dans le carcan de la gestion de la masse salariale, c'est à dire lié au résultat des négociations annuelles en entreprise... et non au nombre de lignes de la grille ! Or force est de constater que ce budget est trop contraint par des employeurs toujours obnubilés à gaver leurs actionnaires. Pour l'Ufict, cette évolution de la grille risquerait de placer l'encadrement de proximité dans une position très difficile, l'obligeant à une gymnastique supplémentaire pour par-

échoué. Mais ce que les employeurs ont finalement mis en face reste loin du compte.

L'augmentation générale de 1,8 % étalée sur 3 ans prévue dans l'accord, est bien loin de notre revendication de 9%, pour rattraper la baisse de pouvoir d'achat subie ces dernières années par les salaires de la Branche.

La grille elle-même aurait changé de nature en passant de 63 niveaux à 1 500 lignes pour les collèges exécution, maîtrise et cadres, et de 15 à 450 lignes pour les cadres supérieurs. Le pas entre chaque niveau aurait changé complètement d'échelle en passant de 2,3% en moyenne



Un espace de confiance pour agir

tager la pénurie. **Un saupoudrage qu'il serait difficile à expliquer et qui aurait généré plus d'insatisfactions que de solutions** : défendre des choix qui paraissent individuels, alors que le problème vient d'abord d'une enveloppe salariale trop faible.

*La grille est
essentielle à la
transparence
salariale*

L'Union Européenne a adopté en 2023 une directive sur la transparence des rémunérations. Elle impose aux employeurs de justifier les écarts de salaire par des critères objectifs, par catégorie de travail comparable et donne à chacun le droit de demander la rémunération moyenne de sa catégorie. La France a pris du retard sur la transposition à cause d'un lobbying patronal effréné. L'entrée en vigueur de la loi n'est prévue que pour janvier... 2028 !

Dans ce contexte, une bonne grille doit donner de la visibilité aux salariés en lui permettant de relier un emploi, une qualification, une responsabilité et une rémunération. Elle doit aussi aider les représentants du personnel à vérifier les écarts, notamment entre les femmes et les hommes. C'est plus ou moins le cas aujourd'hui avec une grille qui

compte 63 niveaux. **Et cette transparence, les salariés y sont particulièrement attachés.**

La grille voulue par les Directions et par certaines organisations syndicales nous aurait éloigné de cette clarté. Elle aurait remplacé un repère simple par un dispositif plus fin... en apparence. Car dans la vie réelle, ce nouveau dispositif aurait rendu toute comparaison encore plus difficile et aurait laissé davantage de place à l'appréciation individuelle. Pour l'Ufict il est donc préférable d'anticiper cette contrainte plutôt que de la subir dans le futur.

*Des avancées trop
faibles, à côté de
nombreux reculs*

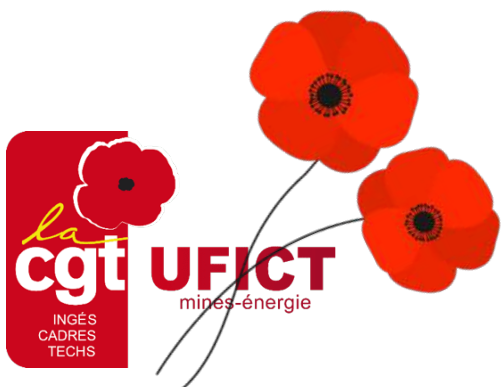
Si en définitive, le projet d'accord affiche quelques mesures intéressantes, elles restent bien trop faibles face aux reculs de fond. Le passage d'une logique

moyenne de 2,3% à un minimum de 2% aurait tiré encore plus la progression individuelle vers le bas. L'ancienneté serait passée à 25% sur une carrière complète alors que nos textes portent une évolution de 33%. Les niveaux d'embauche liés aux diplômes seraient devenus moins protecteurs car avec des minimas plus faciles à contourner.

La suite de l'histoire dépendra du rapport de force, car la non-signature de la FNME CGT et l'opposition faite par la CGT et FO empêchent ce texte de s'imposer comme une nouvelle règle de Branche. Une autre voie reste donc encore possible pour améliorer cette grille de salaire de Branche. Car la reconnaissance du travail ne peut pas reposer sur une addition de petits ajustements distribués sous contrainte. Elle a besoin de règles connues, de classifications solides et de moyens salariaux réels. C'est vrai pour la carrière des ingénieurs et cadres, et c'est aussi vrai pour tous les encadrants auprès de leurs équipes.

L'Ufict-CGT Mines Énergie appelle les ingénieurs cadres et encadrants à rester mobilisés. Parlez-en autour de vous, posez des questions à vos représentants CGT et ne laissez personne écrire une fausse histoire à votre place !

Défendre une grille claire, c'est défendre le pouvoir d'achat, la transparence salariale et la reconnaissance de celles et ceux qui font vivre les IEG



facebook.com/UfictCgtFnme/



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



ufictfnme.fr

